

СОГЛАСОВАНО:
Министр здравоохранения
Красноярского края


Б.М. Немик
«08» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор КГБОУДПО «Красноярский
краевой центр медицинского образования»


А.И. Грицан
«08» сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края


А.Е. Москвина

«01» сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель первичной профсоюзной
организации
КГБОУДПО «Красноярский краевой центр
медицинского образования»


Н.Н. Филатова

«01» сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Красноярский краевой центр медицинского образования»
(КГБОУДПО ККЦМО)
(новая редакция с 01.09.2021 г.)

Содержание положения

Разделы/приложения	Номера страниц
Общие положения	3-4
Оклады работников Учреждения	4
Виды выплат компенсационного характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их осуществления	4-5
Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам учреждения, размеры и условия их предоставления	5-10
Единовременная материальная помощь	10-11
Оплата труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера	11
Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующего Учреждения	11
Заключительные положения	11-12
Приложение 1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБОУДПО «ККЦМО» по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	13-16
Приложение 2 Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБОУДПО ККЦМО, для осуществления работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ	17-54
Перечень должностей, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работа во вредных и опасных условиях труда)	55

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой центр медицинского образования» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 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 09.12.2009г. № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», определяет условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.5. 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.

1.6. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к окладу (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 профессионально квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением №1 Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 г. № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором 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 размерами окладов, ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локально нормативных актах.

2.3. Оклады педагогических работников Учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории на 1,09;
- при наличии первой квалификационной категории на 1,18;
- при наличии высшей квалификационной категории на 1,52;

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

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должностей.

3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их осуществления

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащим нормы трудового права и Законом

Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

3.2. 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).

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также 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.

3.4. Выплаты за работу, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере 35% от часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

4.2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ;

4.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.4. Персональные выплаты:

выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с 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;

4.2.5. Выплаты по итогам работы;

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения осуществляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах, либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

$$C = C_6 \times B,$$

где:

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

C₆ - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B - количество баллов по результатам оценки труда работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_6 = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

Q_{стим рук} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения в расчете на месяц.

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

где:

Q_{зп} - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), 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 период.

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

Где

$Q_{баз}$ – базовый годовой фонд оплаты труда;

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

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

Максимальное значение баллов при выполнении всех показателей работниками Учреждения устанавливается руководителем Учреждения.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику директором Учреждения.

4.4.1. 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 50 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

4.4.2. Выплаты за опыт работы для работников Учреждения осуществляются по следующим критериям:

своевременное прохождение повышения квалификации;

наличие ученой степени и (или) почетного звания.

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», и т. п.

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

При наличии у работника Учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника Учреждения двух почетных званий размеры названной выплаты, установленные по каждому из них, не суммируются.

4.4.3. 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 компенсационного и 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 компенсационного и 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, установленной в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

4.4.4. Работникам Учреждения осуществляется персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в размере 10 процентов оклада.

Размер выплаты устанавливается конкретному работнику директором Учреждения на период не более трех месяцев при исполнении работником своих функциональных обязанностей в условиях, существенно отличающихся от нормальных (особый режим, тяжесть, сложность, повышенные требования к качеству работ).

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации заработной платы.

4.5. Работникам Учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

Порядок и условия осуществления работникам Учреждения выплат по итогам работы, в том числе порядок определения размеров выплат для конкретного работника Учреждения, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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.

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.

4.6. Стоимость часа для преподавателей с почасовой оплатой труда производится по формуле:

$$C_2 = O_2 \times K_{ат} \times K_{стим}$$

где

C_2 – стоимость педагогического часа;

O_2 - гарантированная стоимость часа, рассчитанная исходя из установленного оклада;

$K_{ат}$ - коэффициент, установленный при наличии квалификационной категории;

$K_{стим}$ - коэффициент стимулирующих выплат.

4.7. Общим условием получения стимулирующих выплат является соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного в Учреждении.

4.8. Указанные в пункте 4.2 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.

4.9. Указанные в пункте 4.2 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

4.10. Указанные в пункте 4.2 выплаты работникам Учреждения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение установленных функций.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения осуществляются по решению директора 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.

4.12. 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 директора Учреждения в связи:

- с регистрацией брака, в связи с рождением ребенка – в размере 3 000 рублей по каждому основанию;

- со смертью близких родственников, супруга (супруги) – в размере 3 000 рублей;

- со смертью работника – в размере 3 000 рублей. Указанная материальная помощь может быть выплачена по заявлению одному из близких родственников умершего работника (супругу, ребенку, родителю);

- с другими обстоятельствами (по ходатайству председателя профсоюзной организации) в размере 3 000 рублей.

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

6. Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующего Учреждения

6.1 Размер средств, полученных в результате осуществления учреждением по приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется согласно соответствующим

нормативам, утверждаемым министерством здравоохранения Красноярского края в соответствии с размером затрат на оплату труда работников учреждения, предусмотренных при определении цен на платные услуги, оказываемые учреждением.

Нормативы распространяется на лиц, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-управленческий, хозяйственный и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующий в организации и проведении образовательных и иных услуг на платной основе.

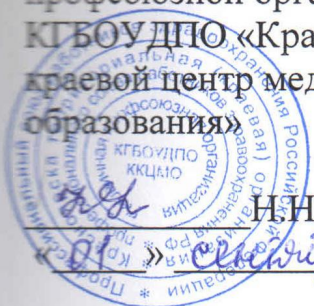
7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда, определенными настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующего коллективного договора (его изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников
КГБОУДПО «Красноярский краевой
центр медицинского образования»

СОГЛАСОВАНО

Представитель первичной
профсоюзной организации
КГБОУДПО «Красноярский
краевой центр медицинского
образования»



И.Н. Филатова

«01» сентября 20 21 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
КГБОУДПО «Красноярский краевой
центр медицинского образования»



А.И. Грицан

«01» сентября 20 21 года

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБОУДПО ККЦМО 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»:

Квалификацион- ный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
5.1	Архивариус, паспортист, секретарь	3 511

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификацион- ный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
6.3	Заведующий общежитием,	4 704

	начальник хозяйственного отдела	
--	------------------------------------	--

7. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационн ый уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
7.1	Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист (организационно- аналитического отдела), экономист, специалист по дистанционному обучению, системный администратор, специалист по закупкам, специалист системы менеджмента качества, специалист (отдела симуляционных технологий), специалист по техническому обеспечению	4 282
7.2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	4 704
7.3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	5 164
7.4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 208

8. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационн	Должности служащих,	Размер оклада
----------------	---------------------	---------------

ый уровень	отнесенные к квалификационным уровням	(должностного оклада), ставки заработной платы
8.3	Начальник структурного подразделения	9 718

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационн ый уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
9.1	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, кастелянша	3 016

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационн ый уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
10.1	Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3 511

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

Квалификационн ый уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
14.2	Диспетчер образовательного учреждения, лаборант	4 490

15. ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационн ый уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
15.3	Методист, методист по дистанционному обучению	

	При наличии среднего проф. образования	5 424
	При наличии высшего проф. образования	6 201
15.4	Преподаватель, старший методист	
	При наличии среднего проф. образования	5 951*
	При наличии высшего проф. образования	6 800**

* Для должности «преподаватель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6 114 рублей.

** Для должности «преподаватель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6 966 рублей.

16. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
16.1	Заведующий отделением, отделом	7 248

17. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
17.1	библиотекарь	4 704

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

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
20.1	Специалист гражданской обороны	5 683

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников
КГБОУДПО «Красноярский краевой
центр медицинского образования»

СОГЛАСОВАНО

Представитель первичной
профсоюзной организации
КГБОУДПО «Красноярский
краевой центр медицинского
образования»


Н.Н. Филатова
« 01 » сентября 20 21 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
КГБОУДПО «Красноярский краевой
центр медицинского образования»


А.И. Грицан
« 01 » сентября 20 21 года

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

1. Критерии оценки результативности и качества труда педагогического персонала
(преподаватели):

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Новые формы организации учебного процесса	наличие	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
1.2	Использование интерактивных методов и форм обучения	наличие	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие		
1.3	Создание методических комплексов и учебно-программной документации, в том числе электронных учебников, пособий	утверждено руководителем и рекомендовано к применению	до 15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	наличие	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2.2	Проверка письменных работ (рефераты, самостоятельные)	наличие проверенных работ	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2.3	Обобщение и распространение передового опыта, проведение мастер классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	выполнение	до 10	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	до 40	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
3.2	Показатели посещаемости (процент прошедших обучение по дисциплинам от общего числа слушателей, подлежащих обучению)	95 и более	10	1 раз в квартал
		90-94	5	
		менее 90	0	
3.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	отсутствие	10	1 раз в квартал
		наличие	0	
	Максимальный балл		до 165	

2. Критерии оценки результативности и качества труда заведующий отделения, заведующий учебно-методического отдела, заведующий организационно-аналитического отдела, заведующий отдела симуляционных технологий:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Уровень организации управления и контроля внутри структурного подразделения		до 140	1 раз в квартал
1.1.1	Профессионализм	наличие оперативности в решении вопросов	50	1 раз в квартал
		отсутствие оперативности в решении вопросов	0	
1.1.2	Новые формы, методы и технологии организации труда (педагогической, методической деятельности)	освоение, внедрение, применение	50	1 раз в

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
		отсутствие	0	квартал
1.1.3	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности (в т. ч. противопожарной)	наличие	20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
1.1.4	Краевые семинары, совещания, мастер-классы, межрегиональные мероприятия	выступления, размещение материалов	20	1 раз в квартал
		участие	5	
		отсутствие	0	
1.2	Участие и содействие в разработке технических рекомендаций по рациональной подготовке и использованию материалов в дистанционной форме обучения	наличие	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	выполнение	70	1 раз в квартал
3	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
		результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (с замечаниями)	15	
3.1.2	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов	соблюдение сроков (без замечаний)	40	1 раз в квартал
		соблюдение сроков (с замечаниями)	20	
		несоблюдение сроков	0	
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие	0	
	Максимальный балл		до 330	

3. Критерии оценки результативности и качества труда старшего методиста, методиста, по дистанционному обучению:

№ 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	Новые формы организации учебного процесса		до 40	1 раз в квартал
1.1.1	Использование интерактивных методов и форм обучения	наличие	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
1.1.2	Использование телекоммуникационных технологий	наличие	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
1.2	Методическая деятельность	наличие	до 20	1 раз в квартал
1.3	Участие в проведении краевых семинаров, совещаний, мастер-классов, участие в работе межрегиональных мероприятий (выступления, размещение материалов)	от 1 до 2 количество мероприятий	3	1 раз в квартал
		от 3 до 4 количество мероприятий	6	
		более 5	10	
1.4	Разработка, создание, подготовка УП, УМП, ЭУМК, печатных изданий методических комплексов, учебно-программной документации, в том числе электронных учебников, пособий	наличие	до 40	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
1.5	Ведение информационных баз: сбор, экспертиза корректировки информации, предоставление информации для обновления сайта по итогам мероприятий	наличие	до 30	1 раз в квартал
1.6	Участие в комиссии по приему материалов для дистанционного обучения	наличие	5	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Проведение профессиональной ориентации	наличие	до 25	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2.2	Проверка работ (письменных, в электронном виде, рефераты, самостоятельные, итогового тестирования, промежуточной аттестации)	наличие	до 15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.3	Участие в общественной работе	наличие	до 5	1 раз в квартал
2.4	Техническое сопровождение (кураторство курса, группы) в системе дистанционного обучения	наличие	до 5	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	до 25	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
3.2	Подготовка среди слушателей участников (призеров, победителей) конкурсов, конференций, краевого (межрегионального) уровня	наличие призеров и победителей в мероприятиях	10	1 раз в квартал
		наличие участников мероприятий	5	
		отсутствие	0	
3.3	Мониторинг посещаемости	90% и более	10	1 раз в квартал
		менее 90%	5	
3.4	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	отсутствие	10	1 раз в квартал
		наличие	0	
	Максимальный балл		до 250	

4. Критерии оценки результативности и качества труда библиотекаря:

№ 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	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	до 20	1 раз в квартал
1.2	Работа по сохранности фонда:		до 30	1 раз в квартал
1.2.1	Работа по ликвидации задолженности	выполнение	до 10	1 раз в квартал
1.2.2	Перестановка, обеспыливание фонда, санитарные дни	выполнение	до 10	1 раз в квартал
1.2.3	Мелкий ремонт книг	выполнение	до 10	1 раз в квартал
1.3	Участие в работе советов	выполнение	до 20	1 раз в

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	(редакционного, координационно-методического, по инновациям)			квартал
1.4	Формирование организационной культуры учреждения:		до 15	1 раз в квартал
1.4.1	создание информационно-выставочных стендов	наличие	до 5	1 раз в квартал
1.4.2	оформление читального зала, выставок	наличие	до 10	1 раз в квартал
1.5	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной, электробезопасности	выполнение	до 10	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	до 10	1 раз в квартал
2.2	Участие в общественной работе	наличие	до 5	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Оперативность и качество выполнения работ	выполнение	до 5	1 раз в квартал
3.2	Работа по списанию устаревшей, ветхой, литературы:		до 21	1 раз в квартал
3.2.1	Составление актов	выполнение	до 10	1 раз в квартал
3.2.2	Исключение из учётных документов (инвентарных, карточных и электронного каталога)	выполнение	до 11	1 раз в квартал
3.3	Подборка литературы по запросу (в т.ч. с использованием справочного библиографического аппарата)	выполнение	до 5	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 141	

5. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по гражданской обороне:

№ 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	Задания, требующие работы с	выполнение	до 40	1 раз в

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
	большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)			квартал
1.2	Обеспечение выполнения требований ОТ, ТБ	выполнение	до 30	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременная сдача отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации	наличие	до 20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на безопасное состояние помещений	отсутствие	до 15	1 раз в квартал
3.2	Количество предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам безопасного состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:	нет предписаний	до 15	1 раз в квартал
		уменьшилось	до 5	
3.3	Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	выполнение	до 15	1 раз в квартал
3.4	Проведение со слушателями бесед по выполнению требований в ЧС	наличие	до 15	1 раз в квартал
3.5	Качественное ведение документации по ГО, антитеррору	выполнение	до 10	1 раз в квартал
3.6	Отсутствие ЧП	отсутствие	до 10	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 170	

6. Критерии оценки результативности и качества труда системного администратора:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1.1	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей), обновление сайта	выполнение	до 30	1 раз в квартал
1.2	Обеспечение выполнения требований ОТ, ТБ	выполнение	до 30	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременное обеспечение сотрудников учреждения необходимой оргтехникой, расходными материалами в пределах своей компетенции	соблюдение сроков	30	1 раз в квартал
		нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней	20	
		нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней	10	
2.2	Техническое сопровождение компьютеров при проведении аккредитационных экзаменов	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оргтехники, серверного оборудования в пределах компетенции	отсутствие сбоев	60	1 раз в квартал
		наличие не более 1-2 сбоев за период	30	
		наличие более 2 сбоев за период	10	
3.2	Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	выполнение	до 30	1 раз в квартал
3.3.	Качественное техническое сопровождение учебных кабинетов	выполнение	до 30	1 раз в квартал
3.4	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 10	1 раз в квартал
3.5	Эффективное консультирование сотрудников по использованию ИКТ в образовательном процессе	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.6	Своевременное оформление необходимых документов на программное обеспечение,	Соблюдение установленных сроков, без	30	1 раз в

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
	получение электронных ключей для электронно-цифровых подписей	исправления документов		квартал
		Соблюдение установленных сроков, исправление документов до окончания установленных сроков	20	
		Нарушение установленных сроков	10	
3.7	Повышение профессионального уровня	выполнение	до 10	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 300	

7. Критерии оценки результативности и качества труда секретаря:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременное исполнеие поручений руководителя (сроков исполнения документации)	соблюдение установленных сроков	20	1 раз в квартал
		нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней	10	
		нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней	5	
2.2	Участие в общественной работе	наличие	до 5	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
2.3	Выполнение срочных и/или важных заданий и поручений руководителя не входящих в должностные обязанности	выполнение	20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.2	Качественная работа по контролю входящей и исходящей корреспонденции	отсутствие замечаний руководителя	20	1 раз в квартал
		наличие не более 2 замечаний руководителя и их устранение	10	
		наличие более 2 замечаний руководителя и их не устранение	5	
3.3	Ведение делопроизводства	отсутствие замечаний руководителя	20	1 раз в квартал
		наличие не более 2 замечаний руководителя и их устранение	10	
		наличие более 2 замечаний руководителя и их не устранение	5	
3.4	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 5	1 раз в квартал
3.5	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.6	Оперативная работа с электронной почтой	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.7	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме без замечаний	выполнение	до 15	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 165	

8. Критерии оценки результативности и качества труда диспетчера образовательного учреждения:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей), составление расписаний	выполнение	до 20	1 раз в квартал
1.2	Участие в составлении расписания занятий и осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Осуществляет оперативный контроль за ходом образовательного процесса	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2.2	Ежемесячное составление планов проведения итоговой аттестации	наличие	до 25	1 раз в квартал
2.3	Обеспечивает соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Обеспечивает рациональное использование образовательного процесса	выполнение	до 30	1 раз в квартал
3.2	Ведет диспетчерский журнал (электронный журнал)	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.3	Представляет отчеты и другую информацию о ходе образовательного процесса	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.4	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 5	1 раз в квартал
3.5	Участвует в работе по оценке расписания занятий в группах (подразделениях), дает рекомендации по его совершенствованию	выполнение	до 20	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 200	

9. Критерии оценки результативности и качества труда лаборантов:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение сроков подготовки документации, обеспечение ее сохранности и конфиденциальности	выполнение	до 15	1 раз в квартал
1.2	Работа с персональными данными слушателей	выполнение	до 15	1 раз в квартал
1.3	Выполнение заданий и поручений руководителя отдела	выполнение	до 15	1 раз в квартал
1.4	Применение в работе современных форм и методов организации труда, электронных образовательных технологий	наличие	до 15	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременная подготовка документов по истечению установленных сроков текущего хранения к сдаче на хранение в архив	соблюдение	до 20	1 раз в квартал
2.2	Соблюдение сроков исполнения документации	выполнение	до 15	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме, без замечаний	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.2	Качественное ведение документации	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.3	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 10	1 раз в квартал
3.4	Качественная работа в системе ФИС ФРДО	наличие	до 25	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	Максимальный балл		до 170	

10. Критерии оценки результативности и качества труда ведущего бухгалтера, бухгалтера:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Ведение учета по нескольким источникам финансового обеспечения	несколько	до 20	1 раз в квартал
		1 ИФО	0	
1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
1.3	Ведение персонифицированного учета (оплата труда)	ведется	до 100	1 раз в
		не ведется	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
				квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного предоставления бухгалтерской и других видов отчетности (статистической, во все внебюджетные фонды) и информации по запросам	отсутствие замечаний при оформлении бухгалтерской отчетности, соблюдение установленных сроков	до 40	1 раз в квартал
		единичные (до 3-х) замечания при оформлении бухгалтерской отчетности и их устранение при соблюдении установленных сроков	до 20	
		наличие замечаний, нарушение установленных сроков	до 10	
2.2	Ведение бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством	соответствие нормам действующего законодательства, отсутствие замечаний, соблюдение установленных сроков	до 40	1 раз в квартал
		соответствие нормам действующего законодательства, наличие замечаний и их устранение при соблюдении установленных сроков	до 20	
		соответствие нормам действующего законодательства	до 10	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
		а, нарушение установленных сроков		
2.3	Владение специализированными информационными программами	наличие	до 15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2.4	Своевременное отображение хозяйственных операций в учете, сверке аналитических счетов с синтетическими счетами	выполняется	до 15	1 раз в квартал
		не выполняется, отсутствие	0	
2.5	Выполнение заданий и поручений начальника ФЭС, главного бухгалтера в установленные сроки	отсутствие замечаний начальника ФЭС, главного бухгалтера, выполнение заданий в установленные сроки и ранее	до 40	1 раз в квартал
		наличие замечаний начальника ФЭС, главного бухгалтера и их устранение при соблюдении установленных сроков	до 20	
		наличие замечаний начальника ФЭС, главного бухгалтера, нарушение установленных сроков	до 10	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Ведение учета и контроля за рациональным использованием материальных ресурсов	отсутствие превышения расходования лимитов, отсутствие замечаний главного бухгалтера к ведению учета	до 20	1 раз в квартал
		отсутствие превышения расходования	до 10	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
		лимитов, наличие замечаний главного бухгалтера к ведению учета и их устранение в установленные сроки		
		превышение расходования лимитов, наличие не устраненных замечаний главного бухгалтера к ведению учета в установленные сроки	0	
3.2	Ведение налогового учета в соответствии с действующим законодательством	соответствие нормам действующего законодательств а	до 20	1 раз в квартал
		несоответствие	0	
3.3	Соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов	соблюдение	до 20	1 раз в квартал
		несоблюдение	0	
3.4	Качественное ведение учетных документов, подготовка отчетности	отсутствие замечаний начальника ФЭС, главного бухгалтера, соблюдение установленных сроков	до 20	1 раз в квартал
		наличие не более 2 замечаний начальника ФЭС, главного бухгалтера и их устранение при соблюдении установленных сроков	до 15	
		наличие более 2	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
		замечаний начальника ФЭС, главного бухгалтера, нарушение установленных сроков		
	Максимальное количество баллов		до 370	

11. Критерии оценки результативности и качества труда экономиста:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 40	1 раз в квартал
1.1.2	Исполнение бюджета	исполнено не исполнено	до 20 0	1 раз в квартал
1.1.3	Необоснованные остатки на лицевых счетах	исполнено не исполнено	до 20 0	1 раз в квартал
1.2	Выполнение заданий и поручений начальника службы	отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее наличие замечаний и их устранение при соблюдении установленных сроков наличие замечаний, нарушение установленных сроков	до 40 до 20 до 10	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременное размещение сведений по осуществлению закупок в единой информационной системе	соблюдение установленных сроков нарушение сроков не более, чем на 3 рабочих	до 30 до 15	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
		дней		
		нарушение сроков более, чем на 3 рабочих дней	до 5	
2.2	Составление отчетности по закупкам Учреждения и ее размещение в единой информационной системе	соблюдение установленных сроков	до 30	1 раз в квартал
		нарушение сроков не более, чем на 3 рабочих дней	до 15	
		нарушение сроков более, чем на 3 рабочих дней	до 5	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Качественная подготовка сведений и отчетности о закупках Учреждения	отсутствие замечаний контролирующи х органов	до 30	1 раз в квартал
		наличие не более, чем 3 замечаний	до 15	
		наличие более, чем 3 замечаний	до 5	
3.2	Эффективное выполнение поручений начальника службы	отсутствие замечаний начальника службы	до 30	1 раз в квартал
		наличие 1-2 замечаний начальника службы	до 15	
		наличие более 2 замечаний начальника службы	до 5	
	Максимальное количество баллов		до 200	

12. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по кадрам:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Сложность организации ведения кадрового учета	присутствует	до 20	1 раз в
		отсутствует	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
				квартал
1.2	Разработка проектов кадровых документов	отсутствие нарушений сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников	до 30	1 раз в квартал
		своевременная подготовка приказов по кадровым вопросам в соответствии с нормативными актами	до 30	1 раз в квартал
1.3	Владение специализированными программами, в т.ч. предназначенными для сбора, обработки и предоставления информации	наличие навыков и умение	до 5	1 раз в квартал
1.4	Наличие и ведение систем персонифицированного учета, специализированными информационными программами	ведется	до 20	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременная сдача статистической отчетности, иных сведений по запрашиваемой информации, качество и достоверность предоставляемой информации	отсутствие замечаний или предписаний	до 20	1 раз в квартал
		наличие замечаний или предписаний, но не более 2	до 10	
		наличие более 2 замечаний или предписаний	0	
2.2	Выполнение заданий и поручений начальника отдела	отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее	до 20	1 раз в квартал
		наличие замечаний и их	до 10	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
		устранение при соблюдении установленных сроков		
		наличие замечаний, нарушение установленных сроков	0	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Соблюдение кадровой политики и стратегии учреждения	соблюдаются полностью	до 20	1 раз в квартал
		имеются несущественные замечания	до 10	
		не соблюдаются	0	
3.2	Качественное ведение кадровой документооборота	отсутствие замечаний начальника отдела	до 20	1 раз в квартал
		наличие не более 2 замечаний начальника отдела	до 10	
		наличие более 2 замечаний начальника отдела	0	
3.3	Качественная работа по правовому анализу сложных ситуаций по вопросам трудового законодательства, а также умение разрешать спорные вопросы	отсутствие замечаний начальника отдела	до 30	1 раз в квартал
		наличие не более 2 замечаний начальника отдела	до 15	
		наличие более 2 замечаний начальника отдела	0	
	Максимальное количество баллов		до 215	

13. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста (организационно-аналитический отдел), специалиста по дистанционному обучению:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Своевременное и качественное выполнение по планированию и организации учебного процесса	наличие	до 20	1 раз в квартал
1.2	Техническое сопровождение слушателей очного и дистанционного обучения (проведение консультаций по вопросам повышения квалификации, зачисления и обучения)	выполнение	до 20	1 раз в квартал
		не выполнение	0	
1.3	Выполнение заданий и поручений руководителя отдела	выполнение	до 20	1 раз в квартал
1.4	Работа с персональными данными слушателей	ведется	до 20	1 раз в квартал
1.5	Применение в работе современных форм и методов организации труда, электронных образовательных технологий	наличие	до 20	1 раз в квартал
1.6	Работа в системе документооборота общего доступа учреждения	наличие	до 10	1 раз в квартал
1.7	Работа на портале непрерывного медицинского образования (НМО)	наличие	до 25	1 раз в квартал
1.8	Подготовка пакета документов для отправки почтой России (физическим и юридическим лицам)	наличие	до 10	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Правильность и своевременность оформления документации, сдачи отчетности и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 30	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 20	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	до 10	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Сбор и комплектование документов в полном объеме для зачисления слушателей на обучение	наличие	до 30	1 раз в квартал
3.2	Замечания по результатам работы	отсутствуют	до 10	1 раз в квартал
		имеются несущественные разовые	до 5	
		существенные замечания	0	
	Максимальное количество баллов		до 215	

14. Критерии оценки результативности и качества труда заведующего общежитием:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Оформление заселения в общежитие, своевременность и правильность регистрации заселившихся и выписки выбывших из общежития граждан	наличие	до 30	1 раз в квартал
1.2	Организация и проведение регулярных осмотров, рейдов, проверок правильного и бережного использования материальных ценностей, правил пользования бытовыми электроприборами	наличие	до 25	1 раз в квартал
1.3	Ведение учета, составление актов списания, обеспечение сохранности имеющегося имущества	ведется	до 30	1 раз в квартал
		ведется с замечаниями	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременная сдача отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 35	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 15	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	0	
2.2	Содержание помещений общежития в надлежащем состоянии в соответствии с установленными санитарными правилами и нормами	соблюдаются полностью	до 20	1 раз в квартал
		имеются несущественные замечания	до 3	
		не соблюдаются	0	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Своевременное информирование вышестоящих должностных лиц обо всех обнаруженных серьезных неполадках, составление заявок на их ликвидацию и контроль по устранению	соблюдаются полностью	до 35	1 раз в квартал
		имеются несущественные замечания	до 15	
		не соблюдаются	0	
3.2	Обеспечение соблюдения правил противопожарной безопасности, электробезопасности и санитарно-гигиенических норм	соблюдаются полностью	до 20	1 раз в квартал
		имеются несущественные разовые	до 15	
		не соблюдаются	0	
	Максимальное количество баллов		до 195	

15. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по охране труда:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Выполнение заданий, требующих работы с большим объемом информации: сбор, анализ, обобщение информации (в объеме функциональных обязанностей)	выполняется в полном объеме	до 35	1 раз в квартал
		имеются несущественные упущения	до 20	
		имеются существенные упущения	до 15	
		не выполняется	0	
1.2	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	соблюдение	до 25	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам, подготовка документов, локальных нормативных актов	выполняется в полном объеме	до 20	1 раз в квартал
		не выполняется	0	
2.2	Оперативность и качество выполнения работ	в день запроса	до 20	1 раз в квартал
		исполняются в течение 3-х дней	до 10	
		исполняются в течение 4-5 дней	до 5	
		более 10 дней	0	
2.3	Своевременная подготовка и внесение изменений в документацию учреждения согласно законодательства РФ	выполняется в полном объеме	до 10	1 раз в квартал
		не выполняется	0	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Замечания по результатам проверок и ревизий вышестоящих и контролирующих органов	отсутствуют	до 45	1 раз в квартал
		имеются несущественные разовые	до 20	
		имеются разовые существенные	до 20	
		имеются существенные замечание (2 и более)	0	
3.2	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	до 20	1 раз в квартал
		не соблюдение	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
	Максимальное количество баллов		до 175	

16. Критерии оценки результативности и качества труда уборщиков служебных помещений:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	отсутствие нарушений	до 20	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
1.2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	соблюдение	до 20	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, входящие в должностные обязанности	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2.2	Оперативность – уборка помещений в установленные сроки	отсутствие жалоб со стороны слушателей на нарушения сроков	до 25	1 раз в квартал
		наличие устных жалоб со стороны слушателей на нарушения сроков	до 15	
		наличие письменных жалоб со стороны слушателей на нарушения сроков	до 5	
2.3	Своевременное устранение аварийных ситуаций, выполнение поручений заведующего	выполнение	до 21	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Качество выполняемых работ	выполнение	до 25	1 раз в квартал
3.2	Внеплановое проведение генеральных уборок помещений, территории	выполнение	до 20	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе)	выполнение	до 20	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 171	

17. Критерии оценки результативности и качества труда слесаря-сантехника:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	до 15	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Оперативность в работе, требующей немедленного устранения аварий, загрязнений, в условиях повышенной сложности, на улице при неблагоприятных погодных условиях	выполнение	до 30	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Высокое качество выполнения работ	выполнение	до 15	1 раз в квартал
3.2	Отсутствие замечаний, предписаний к состоянию и режиму эксплуатации оборудования со стороны контролирующих организаций	отсутствие	до 10	1 раз в квартал
		1 и более	0	
3.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	выполнение	до 5	1 раз в квартал
3.4	Отсутствие жалоб со стороны слушателей, работников	отсутствие	до 5	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 80	

18. Критерии оценки результативности и качества труда электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных	выполнение	до 20	1 раз в

	обязанностей)			квартал
1.2	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение срочных и/или важных заданий по производственной необходимости	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2.2	Оперативность в работе, требующей немедленного устранения аварий, загрязнений, в условиях повышенной сложности, на улице при неблагоприятных погодных условиях	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Высокое качество выполнения работ	выполнение	до 10	1 раз в квартал
3.2	Отсутствие замечаний, предписаний к состоянию и режиму эксплуатации оборудования со стороны контролирующих организаций	отсутствие	до 10	1 раз в квартал
		1 и более	0	
3.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.4	Отсутствие жалоб со стороны слушателей, работников	отсутствие	до 15	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 135	

19. Критерии оценки результативности и качества труда подсобного рабочего:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	отсутствие нарушений	до 20	1 раз в квартал
		единичные замечания	до 5	
		более двух	0	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Оперативность в работе, требующей немедленного устранения аварий, загрязнений, в условиях повышенной сложности, на улице при неблагоприятных погодных условиях	выполнение	до 25	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			

3.1	Высокое качество выполнения работ	выполнение	до 10	1 раз в квартал
3.2	Отсутствие замечаний, предписаний к состоянию и режиму эксплуатации оборудования со стороны контролирующих организаций	отсутствие	до 5	1 раз в квартал
		1 и более	0	
3.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	выполнение	до 5	1 раз в квартал
3.4	Отсутствие жалоб со стороны слушателей, работников	отсутствие	до 5	1 раз в квартал
Максимальный балл			до 70	

20. Критерии оценки результативности и качества труда рабочего по комплексному обслуживанию зданий:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	до 15	1 раз в квартал
1.2	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	до 15	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение срочных и/или важных заданий по производственной необходимости	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2.2	Оперативность в работе, требующей немедленного устранения аварий, загрязнений, в условиях повышенной сложности, на улице при неблагоприятных погодных условиях	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Высокое качество выполнения работ	выполнение	до 10	1 раз в квартал
3.2	Отсутствие замечаний, предписаний к состоянию и режиму эксплуатации оборудования со стороны контролирующих организаций	отсутствие	до 10	1 раз в квартал
		1 и более	0	
3.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	выполнение	до 20	1 раз в квартал
3.4	Отсутствие жалоб со стороны слушателей, работников	отсутствие	до 15	1 раз в

				квартал
	Максимальный балл		до 125	

21. Критерии оценки результативности и качества труда архивариуса:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Выполнение заданий, требующих работы с большим объемом информации: сбор, анализ, обобщение информации	выполнение	до 10	1 раз в квартал
1.2	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме и без замечаний	выполнение	до 15	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Участие в подготовке нормативных документов, локальных актов	выполнение	до 10	1 раз в квартал
2.3	Грамотное ведение дел по номенклатуре	выполнение	до 15	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	отсутствуют	до 5	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 55	

22. Критерии оценки результативности и качества труда паспортиста:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Регистрация слушателей, проживающих в общежитии в порядке, установленном органами внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации	выполнение	до 15	1 раз в квартал
1.2	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме и без замечаний	выполнение	до 15	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.3	Выполнение требований законодательства о персональных данных слушателей (проживающих)	ведется	до 15	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Участие в заселении слушателей в общежитие	выполнение	до 10	1 раз в квартал
2.3	Осуществление иных функциональных обязанностей в пределах своей компетенции	выполнение	до 15	1 раз в квартал
2.4	Своевременная подготовка документов по истечению установленных сроков текущего хранения для передачи в архив	выполнение	до 15	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	отсутствуют	до 5	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 90	

23. Критерии оценки результативности и качества труда кладовщика:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Содержание текущей документации в надлежащем порядке. Обеспечение качества работы при ведении отчетности	выполняется в полном объеме	до 30	1 раз в квартал
		имеются несущественные упущения	до 20	
		имеются разовые существенные упущения	до 10	
		не выполняется	0	
1.2	Обеспечение сохранности имущества, переданного на хранение, соблюдение сроков подготовки документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	выполняется в полном объеме	до 30	1 раз в квартал
		имеются несущественные упущения	до 20	
		имеются существенные упущения	до 10	
		не выполняется	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1.3	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	отсутствуют	до 15	1 раз в квартал
		имеются несущественные разовые	до 7	
		имеются разовые существенные	до 5	
		имеются существенные замечание (2 и более), не выполнение ОТ и ТБ	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременная подача заявок на приобретение товарно-материальных ценностей для обеспечения бесперебойной работы	выполняется в полном объеме	до 10	1 раз в квартал
		не выполняется	0	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Качественное выполнение поручений по производственной необходимости в рамках должностных обязанностей	выполнение	до 20	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 105	

24. Критерии оценки результативности и качества труда кастелянши:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Решение комиссии
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Ведение (своевременное, непрерывное, в соответствии с инструкциями) учета движения мягкого инвентаря	без нарушений	до 40	1 раз в квартал
		имеются незначительные нарушения	до 20	
		имеются нарушения	0	
1.2	Содержание текущей документации в надлежащем порядке. Обеспечение качества работы при ведении отчетности	без нарушений	до 30	1 раз в квартал
		имеются незначительные нарушения	до 15	
		имеются нарушения	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Замечания по результатам проведения мероприятий	отсутствие	до 30	1 раз в квартал
		наличие	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Решение комиссии
	внутреннего и внешнего контроля			
2.2	Своевременный ремонт мягкого инвентаря	выполнение	до 27	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию мягкого инвентаря	отсутствие	до 20	1 раз в квартал
		наличие	0	
3.1	Качественное выполнение поручений по производственной необходимости в рамках должностных обязанностей	выполнение	до 20	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 167	

25. Критерии оценки результативности и качества труда уборщика территорий:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Обеспечение сохранности имущества, технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, осуществления контроля по соблюдению порядка на рабочем месте	выполнение	до 15	1 раз в квартал
1.2	Соблюдение сохранности имущества и его учет	соблюдение	до 10	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	соблюдение	до 15	1 раз в квартал
2.2	Оперативность – уборка территории в установленные сроки	выполнение	до 15	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Качественная уборка территории	выполнение	до 15	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 70	

26. Критерии оценки результативности и качества труда гардеробщика:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.1	Обеспечение сохранности имущества, технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, осуществления контроля по соблюдению порядка на рабочем месте	выполнение	до 20	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	соблюдение	до 20	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие жалоб со стороны слушателей	отсутствие	до 15	1 раз в квартал
		наличие	0	
3.2	Высокая организация обслуживания слушателей	выполнение	до 15	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 70	

27. Критерии оценки результативности и качества труда начальника хозяйственного отдела:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Организация и контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения	выполнение	до 50	1 раз в квартал
1.2	Надлежащее планирование, организация и проведение косметических, текущих и капитальных ремонтов	выполнение	до 40	1 раз в квартал
1.2	Своевременное и качественное обеспечение учреждения материально-техническими и иными видами ценностей	выполнение	до 40	1 раз в квартал
1.3	Обеспечивает сохранность хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение	выполнение	до 40	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременная сдача отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 50	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 30	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	до 10	
2.2	Обеспечивает содержание приборов теплоносителей в работоспособном и технически исправном состоянии	выполнение	до 50	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.3	Обеспечивает рациональное расходование энергетических, водных, тепловых ресурсов	выполнение	до 50	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий	выполнение	до 43	1 раз в квартал
3.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	выполнение	до 50	1 раз в квартал
3.3.	Замечания по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	отсутствуют	до 50	1 раз в квартал
		имеются незначительные разовые	до 30	
		существенные замечания	до 10	
	Максимальное количество баллов		до 463	

28. Критерии оценки результативности и качества труда начальника финансово-экономической службы:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Планирование и анализ по нескольким источникам финансового обеспечения	несколько	до 50	1 раз в квартал
		1 ИФО	0	
1.2	Своевременная сдача отчетности (МЗ КК, статистика, КМИАЦ), качество и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 50	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 30	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	до 10	
1.3	Своевременный анализ исполнения плана финансово- хозяйственной деятельности, подготовка предложений по корректировке показателей	проводится	до 40	1 раз в квартал
		не проводится	0	
1.4	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 140	1 раз в квартал
1.4.1	Исполнение предельного бюджета, плана финансово хозяйственной деятельности (при отсутствии	исполнено	70	1 раз в квартал
		не исполнено	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	объективных причин)			
1.4.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	70	1 раз в квартал
		наличие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	до 40	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
2.2	Выполнение срочных и важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	до 41	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работ	отсутствуют	до 50	1 раз в квартал
3.2	Замечания по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	отсутствуют	до 50	1 раз в квартал
		имеются несущественные разовые	до 30	
		существенные замечания	до 15	
3.3	Владение специализированными информационными программами	наличие	до 40	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
3.4	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	до 40	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	Максимальное количество баллов		до 541	

29. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по закупкам:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Организация процессов закупки (составление плана-графика, плана-закупок, размещение в ЕИС информации)	выполнение	до 40	1 раз в квартал
1.2	Обеспечение эффективности процесса закупок	выполнение	до 35	1 раз в квартал
1.3	Контроль процесса осуществления закупок	соблюдение законодательных требований (44-ФЗ, 223-ФЗ и другие)	до 35	1 раз в квартал
		не соблюдение	0	
1.4	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов,	выполнение	до 40	1 раз в

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
	информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов			квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Своевременное уточнение и коррекция плана-графика, плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	выполнение	до 35	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Качественная организация всех этапов проведения закупки	выполнение	до 40	1 раз в квартал
3.2	Мониторинг рыночной ситуации поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок	выполнение	до 10	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 235	

30. Критерии оценки результативности и качества труда начальника отдела правовой и кадровой работы:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Оперативность выполнения заданий и поручений	выполнение	до 40	1 раз в квартал
1.2	Подготовка, участие в подготовке локальных нормативных актов	выполнение	до 40	1 раз в квартал
1.3	Управление и контроль внутри отдела	выполнение	до 17	1 раз в квартал
1.4	Выполнение процедур, связанных с заключением контрактов, договоров в установленные сроки	соблюдение установленных сроков	до 40	1 раз в квартал
		нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней	до 20	
		нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней	до 10	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Правовая экспертиза документации, в том числе документации о закупках	наличие	до 40	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
2.2	Своевременное выполненные срочных заданий и поручений вышестоящих организаций, контрольных и надзорных органов, директора	наличие	до 40	1 раз в квартал
2.3	Соблюдение сроков исполнения документации	выполнение	до 40	1 раз в квартал
2.4	Своевременная подготовка документов по претензионно-исковой работе (представление интересов учреждения)	соблюдение установленных сроков	до 40	1 раз в квартал
		нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней	до 30	
		нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней	до 10	
3	Выплата за качество выполняемых работ			
3.1	Качественное и эффективное юридическое сопровождение деятельности учреждения	наличие	до 40	1 раз в квартал
3.2	Замечания или предписания по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	отсутствуют	до 40	1 раз в квартал
	Максимальный балл		до 377	

31. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста (отдела симуляционных технологий):

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Своевременное и качественное выполнение по планированию и организации учебного процесса	наличие	до 40	1 раз в квартал
1.2	Техническое сопровождение преподавателя (помощь в реализации ДПП в условиях симуляции)	выполнение	до 20	1 раз в квартал
		не выполнение	0	
1.3	Выполнение заданий и поручений руководителя отдела	выполнение	до 20	1 раз в квартал
1.4	Работа с персональными данными слушателей	ведется	до 30	1 раз в квартал
1.5	Применение в работе современных	наличие	до 10	1 раз в

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
	форм и методов организации труда, электронных образовательных технологий			квартал
1.6	Работа в системе документооборота общего доступа учреждения	наличие	до 10	1 раз в квартал
1.7	Работа на аккредитационной площадке (Fmza)	наличие	до 50	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Правильность и своевременность оформления документации, сдачи отчетности и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 30	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 20	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	до 10	
3	Качество выполняемых работ			
3.2	Замечания (жалобы) по результатам работы	отсутствуют	до 20	1 раз в квартал
		имеются несущественные разовые	до 10	
		существенные замечания	5	
	Максимальное количество баллов		до 230	

32. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста системы менеджмента качества:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Организация работ по совершенствованию СМК в соответствии с современными требованиями	приведение документации в соответствие с текущим состоянием деятельности СМК	до 40	1 раз в квартал
1.2	Систематическое проведение и анализ результатов внутренних аудитов СМК с целью оценки её результативности и определения возможностей для улучшения	проведение аудитов в соответствии с планом	до 40	1 раз в квартал
1.3	Выполнение заданий и поручений директора	выполнение	до 20	1 раз в квартал
1.4	Нормативное и документационное обеспечение реализации	наличие всех необходимых	до 40	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
	образовательных программ	нормативных документов и форм бланков для обеспечения учебного процесса и поддержание их в актуальном состоянии		
1.5	Модернизация основных профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям здравоохранения	модернизирован ые учебные планы и обязательное наполнение образовательных программ на сайте	до 50	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Правильность и своевременность оформления документации, сдачи отчетности и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 30	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 20	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	до 10	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Разработка, ведение, анализ действующих нормативных документов СМК	выполнение	до 30	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 250	

33. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по техническому обеспечению:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1	Организационно-педагогическое сопровождение деятельности преподавателей при подготовки работы площадки для ПСА	организация отработки практических навыков	до 20	1 раз в квартал
		своевременное распространение информации об изменениях в процессе отработки практических	до 20	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодич ность оценки
		навыков		
1.2	Разрабатывает учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию программ профессионального обучения и/или ДПП	выполнение	до 40	1 раз в квартал
1.3	Анализ учебно-методических материалов на соответствие требованиям системы здравоохранения РФ	выполнение	до 20	1 раз в квартал
1.4	Работа с персональными данными слушателей	ведется	до 20	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Правильность и своевременность оформления документации, сдачи отчетности и достоверность предоставляемой информации	своевременно	до 30	1 раз в квартал
		несвоевременно (до 1 дня)	до 20	
		несвоевременно (от 2-х и более дней)	до 10	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Осуществляет мониторинг качества реализации преподавателями программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик	своевременно разрабатывает рекомендации по совершенствованию качества образовательного процесса	до 30	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов		до 180	

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день,
и продолжительность дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного
рабочего дня

	Наименование должности	Продолжительность отпуска
		Календарные дни
1	Главный бухгалтер	5
2	Начальник хозяйственного отдела	5
3	Начальник финансово-экономической службы	5
4	Специалист по закупкам	3
5	Заведующий организационно-аналитическим отделом	5
6	Специалист организационно-аналитического отдела 2 шт. ед.	3
7	Ведущий бухгалтер (расчетная группа)	3
8	Ведущий бухгалтер (материальная группа)	3
9	Ведущий бухгалтер (налогово-финансовый учет)	3
10	Бухгалтер	3
11	Начальник отдела правовой и кадровой работы	5
12	Заведующий общежитием	3
13	Специалист по кадрам	3
14	Секретарь	3

на 35 (Пятьдесят пять) листах

Директор
КГБОУ ДПО «ККЦМО»
А.И. Грипан

