Приложение 2
к коллективному договору

Министерство здравоохранения Забайкальского края
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Агинский медицинский колледж им. В.Л.Чимитдоржиева»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГАПОУ «АМК»
_____Д.Ц. Бадмаев
«15» декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АГИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. В.Л. ЧИМИТДОРЖИЕВА»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГАПОУ «Агинский медицинский колледж им. В.Л.Чимитдоржиева», (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 г. N 471 "Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров", приказа Министерства здравоохранения Забайкальского края от 26 января 2015 г. N 33 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края", Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Агинский медицинский колледж им. В.Л.Чимитдоржиева» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

наименование, условия, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
7925FC0848854FA8E18196DE9316FD0B6F1A8100
Владелец: Бадмаев Доржи Цыденович
Действителен: с 02.09.2021 до 02.12.2022

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, находящегося в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края,

условия выплаты материальной помощи,

порядок и условия почасовой оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников колледжа за счет субсидии, предоставленной из бюджета Забайкальского края на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственной услуги и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, предоставленной из бюджета Забайкальского края и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника колледжа предельными размерами не ограничивается.

1.2. Настоящее Положение принято на общем собрании трудового коллектива и является приложением к принятому Коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа, установление к основной заработной плате стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. и призвано обеспечить рост размера оплаты труда и развитие колледжа.

I. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников колледжа устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Забайкальского края от 27 октября 2020г. № 499/ОД «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.2. Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание колледжа. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа.

2.4. Согласно приказа Министерства здравоохранения Забайкальского края от 26 января 2015 г. N 33 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края" к базовым окладам (базовым должностным окладам) по соответствующим ПКГ на определенный период

времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены:

2.4.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационных категорий, за ученую степень, почетные звания (Приложение № 2);

Повышающий коэффициент за почетное звание начинающегося со слова "Народный", "Заслуженный, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, за почетное звание профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края производится со дня присвоения почетного звания.

- Работникам, имеющим два и более почетных звания, повышающий коэффициент выплачивается по одному из оснований по выбору работника.
- Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется по основной работе и работе по совместительству.
- Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышающий коэффициент выплачивается по каждому основанию.
- Повышающий коэффициент применяется:

при присвоении квалификационной категории - согласно даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

При присуждении ученой степени:

- кандидата наук - с даты решения диссертационного совета после принятия решения ВАКом России о выдаче диплома;

- доктора наук - с даты принятия решения ВАКом России о выдаче диплома.

2.4.2. Повышающий коэффициент за классность водителям в соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 г. № 322 «Об утверждении Положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» (Приложение № 3);

2.4.3. Повышающий коэффициент молодым специалистам (Приложение № 4);

2.4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается из бюджетных средств.

2.4.5. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по

государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

III. Размер, условия и порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в соответствии Приказом Министерства здравоохранения Забайкальского края от 26 января 2015 г. N 33 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Забайкальского края" устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Надбавка работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.1.2. Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 г. N 39-ЗЗК "О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций» с изменениями, внесенными Законом Забайкальского края от 25 сентября 2014г. № 1047-ЗЗК «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций». Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

3.1.3. 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), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 г. № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»; надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Размер, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам колледжа, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в колледже под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (экспертная комиссия по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда) в составе заместителя директора, завуча и председателя ООС и членов трудового коллектива. Комиссия устанавливает вознаграждение работникам согласно системным показателям (Приложение № 5).

4.3. При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий,

Также для премирования используются критерии и показатели эффективности и результативности деятельности сотрудников (Приложение № 6).

4.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере и устанавливается письменным распоряжением (приказом) директора или лица, уполномоченного руководителем.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладу.

5.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается на основании трудового договора с Учредителем – Министерством здравоохранения Забайкальского края по согласованию с Департаментом государственного имущества и земельных отношений Забайкальского края. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на основании трудового договора с руководителем учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя организации, главного бухгалтера устанавливается руководителем краевого учреждения на 15 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Премирование руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством здравоохранения Забайкальского края. Решение о премировании заместителя директора и главного бухгалтера принимает руководитель учреждения в пределах имеющихся финансовых средств в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем образовательного учреждения, с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения в целом.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителю разрешается вести в учреждении работу по специальности (преподавательскую работу).

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем учреждения, определяется Министерством здравоохранения Забайкальского края, а заместителем директора, ведущих ее помимо основной работы - самим образовательным учреждением.

Выполнение преподавательской работы руководителем учреждения и его заместителем может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос для руководителя учреждения решается Министерством здравоохранения Забайкальского края, а для заместителя директора - администрацией учебного заведения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа руководителей и его заместителя по специальности (преподавательская работа) независимо от ее объема должна отражаться в соответствующих документах.

VI. Условия выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются положением о материальном поощрении работников колледжа (Приложение В к Коллективному договору). Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций,

привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за преподавательскую работу в объеме 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

7.2. При почасовой оплате преподавателей и за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления оклада (должностного оклада) на 72 (среднемесячное количество часов).

7.3. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Наименование	Размер коэффициентов к окладу по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня
Профессор, доктор наук, почетные звания, название которых начинается со слова «Народный»	0,20
Доцент, кандидат наук, почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный»	0,15
Лица, не имеющие ученой степени	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Почасовая оплата труда работников в образовательных организациях края производится в пределах бюджетных ассигнований организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ «АМК»

Размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
работников ГАПОУ «АМК»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	5920
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, социальный педагог, педагог-организатор	7758
3 квалификационный	воспитатель, методист, педагог-психолог	7902
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), руководитель физического воспитания	8046
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	начальник (заведующий, руководитель,): кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	8908
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	агент по снабжению, архивариус, дежурный по общежитию, кассир, комендант, секретарь	5920
Профессиональная квалификационная группа		

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-программист	6228
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	6382
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория	6689
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6996
Профессиональная квалификационная труппа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1квалификационный уровень	бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, менеджер	7302
2квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	7456
3квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	7609

4квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7763
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий.	5068
	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кастелянша, кладовщик	5221
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, буфетчик	5836
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор электронно-вычислительных и вычислительных	5990

	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6143
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6297
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих	6450
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Администратор, библиотекарь, библиограф, главный библиотекарь, методист библиотеки	6535

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ «АМК»

Размеры повышающих коэффициентов за наличие квалификационных категорий, за ученую степень, почетные звания

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,10
2	повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,15
3	повышающий коэффициент к окладу за ученую степень доктора наук, почетные звания СССР, Российской федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный»	0,20
4	повышающий коэффициент к окладу за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации	0,10
5	повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации	0,05

Установление повышающего коэффициента работникам, имеющим ученую степень и почетное звание, производится по каждому из оснований.

Установление повышающего коэффициента работникам, имеющих почетное звание со слов «Народный», «Заслуженный», за почетное звание профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края производится со дня присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется по основной работе и работе по совместительству.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышающий коэффициент выплачивается по каждому основанию.

Повышающий коэффициент применяется:

- при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени:
  - кандидата наук - с даты решения диссертационного совета после принятия решения ВАКом России о выдаче диплома;
  - доктора наук - с даты принятия решения ВАКом России о выдаче диплома.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ «АМК»

Размер и порядок установления повышающего коэффициента за классность водителям

1. Повышающий коэффициент за классность устанавливается для водителей 1-го и 2-го класса.

Повышающий коэффициент устанавливается в размере:

- 1 класс - 0,1

- 2 класс - 0,25

2. Повышающий коэффициент за классность начисляется исходя из оклада, ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

3. Повышающий коэффициент за классность выплачивается с момента возникновения права на его назначение.

4. Выплата повышающего коэффициента производится в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных в бюджете Забайкальского края на содержание государственного учреждения Забайкальского края.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ «АМК»

Размер и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам

1. Повышающий коэффициент молодым специалистам может быть установлен в целях социальной защищенности, повышения социального статуса и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях.

2. Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет, заключившие трудовой договор впервые с государственными учреждениями, финансируемыми из бюджета Забайкальского края, в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с государственными учреждениями Забайкальского края.

3. Повышающий коэффициент молодым специалистам устанавливается в размере 0,2 к окладу.

4. Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет.

5. При переводе молодого специалиста в течение трех лет в другое государственное учреждение Забайкальского края, ранее установленный повышающий коэффициент сохраняется.

6. Выплата повышающего коэффициента производится в пределах имеющихся средств.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ «АМК»

Критерии эффективности оценки деятельности работника
ГАПОУ «Агинский медицинский колледж им. В.Л. Чимитдоржиева»

№	Показатель	Частота оценки	Методика оценки показателя	Оценка	% выплат	Учетные документы
1	Качество и своевременность исполнения порученной работы (заявок), функциональных обязанностей. Удовлетворённость сотрудников. Способность к взаимозаменяемости. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве.	Ежемесячно	Факты ненадлежащего исполнения показателя	0 1 и более	100 0	1.Профильные документы специалиста 2.Акты проверок, докладные, рапорты, иные источники
2	Соблюдение правил ОТ и ТБ, противопожарной, иной безопасности, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Ежемесячно	Факты ненадлежащего выполнения показателя, факты нарушений	0 1 и более	100 0	1. Законы, приказы, инструкции 2. Положения, Акты проверок, предписания контролирующих органов, иные источники
3	Отсутствие случаев нарушения установленных правил внутреннего распорядка, трудовой, исполнительской дисциплины, принципов профессиональной этики, отсутствие замечаний, взысканий *	Ежемесячно	Количество фактов нарушений, замечаний, взысканий	0 1 и более	100 0	1. Акты служебного расследования, рапорты, докладные, приказы о взыскании, иные документы

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ «АМК»

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности работников ГАПОУ «Агинский медицинский колледж им. В.Л. Чимитдоржиева»

№	Структурное подразделение	Критерии	Показатели и условия премирования	Шкала оценивания
1	**Педагогические работники** (преподаватели, методисты, педагог-психолог)	Выполнение функциональных обязанностей	*- качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности;* *- учебная деятельность: % успеваемости, % качества обученности;* *- научно-методическая работа: участие и подготовка студентов к научно-практическим конференциям, наличие УМК ФГОС 3 поколения и т.д.;* *- участие в профильных мероприятиях различного уровня;* *- повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары);* *- оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;* *- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;* *- личный вклад в выполнение задач, поставленных перед учреждением.*	**0-20 б.**
2		Трудовая дисциплина	*- своевременное начало работы;* *- отсутствие на рабочем месте;* *- внешний вид (наличие спец.одежды);* *- соблюдение этики делового общения с работниками, студентами и посетителями колледжа;* *- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса*	**0-10 б**
3		Общественная работа	*- добросовестное выполнение общественных поручений;* *- участие в общественной жизни колледжа.*	**0-10 б**
4		Работа с документацией	*- своевременное и качественное ведение документации;* *- сдача отчетов;* *- документирование деятельности по требованиям СМК.*	**0-10 б**
		ИТОГО	**50 баллов**	

№	Структурное подразделение	Критерии	Показатели и условия премирования	Шкала оценивания
1	**Специалисты** (программист, секретарь, специалист по кадрам, лаборант, бухгалтер, кассир, менеджер, библиотекарь)	Выполнение функциональных обязанностей	*- качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности;* *- организация и учет учебной деятельности;* *- высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;* *-оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.*	**0-20 б.**
2		Трудовая дисциплина	*- внешний вид (наличие спец.одежды);* *- соблюдение этики делового общения с работниками, студентами и посетителями колледжа;* *- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;* *- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;* *-оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.*	**0-10 б**
3		Общественная работа	*- добросовестное выполнение общественных поручений;* *- участие в общественной жизни колледжа.*	**0-10 б**
4		Работа с документацией	*- своевременное и качественное ведение документации;* *-эффективность работы с отчетностью;* *- документирование деятельности по требованиям СМК.*	**0-10 б**
		ИТОГО	**50 баллов**	

№	Структурное подразделение	Критерии	Показатели и условия премирования	Шкала оценивания
1	**АУП** (заместитель директора по УР, главный бухгалтер, заведующий учебной частью, заведующий учебной (произв.) практики, заведующий по воспитательной работе, заведующий отделением)	Выполнение функциональных обязанностей	*- Выполнение контрольных цифр приема в образовательное учреждение;* *- отсев студентов (отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине) – не более 10% от общего числа обучающихся;* *- менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии;* *- качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности;* *- качественная и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности;* *-результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности;* *- соблюдение финансовой дисциплины;* *- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;* *- организация и учет учебной деятельности;* *- высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;* *- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, родителей, общественности;* *- своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от администрации колледжа;* *- создание комфортных психологических условий обучения в колледже.*	**0-20 б.**
2		Трудовая дисциплина	*- внешний вид (наличие спец.одежды);* *- соблюдение этики делового общения с работниками, студентами и посетителями колледжа;* *- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;* *-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;*	**0-10 б**

			- *оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.*	
3		Общественная работа	- *добросовестное выполнение общественных поручений;* - *участие в общественной жизни колледжа.*	**0-10 б**
4		Работа с документацией	- *своевременное и качественное ведение документации;* -*эффективность работы с отчетностью;* - *документирование деятельности по требованиям СМК.*	**0-10 б**
		ИТОГО	**50 баллов**	

№	Структурное подразделение	Критерии	Показатели и условия премирования	Шкала оценивания
1	**Технический персонал** (заведующий хозяйством, комендант колледжа, вахтер, дежурный по общежитию, уборщик служебных и производственн ых помещений, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, водитель)	Выполнение функциональн ых обязанностей	*- качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности;* *- качественная уборка/генеральная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;* *- своевременная маркировка инвентаря;* *- уход за растениями;* *- выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта в здании колледжа и общежития;* *- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;* *-обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций);* *-рациональное использование материалов;* *-обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, отсутствие ДТП, замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;* *-экономическое использование натуральных показателей (ГСМ, зап.части и т.д.);* *- оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.*	**0-20 б.**
2		Трудовая дисциплина	*- своевременное начало работы;* *- отсутствие на рабочем месте;* *- внешний вид (наличие спец.одежды);* *- высокий уровень исполнительской дисциплины;* *- оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;* *- соблюдение этики делового общения с работниками, студентами и посетителями колледжа;*	**0-10 б**

			- *отсутствие обоснованных жалоб от работников и посетителей*	
3		Общественная работа	- *добросовестное выполнение общественных поручений;* - *участие в общественной жизни колледжа.*	**0-10 б**
4		Работа с документацией	- *своевременное и качественное ведение документации*	**0-10 б**
		ИТОГО	**50 баллов**	