

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИИ ИДРИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

16.12.2016 с. Идринское № 448-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 1 Закона Красноярского края от 09.12.2010 № 11-5397 «О наделении органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов отдельными государственными полномочиями в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения», решением Идринского районного Совета депутатов от 13.12.2016 № 9-73-р «О районном бюджете на 2017 год и плановый период 2018-2019 годов», от 16.06.2011 № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», руководствуясь статьями 19, 33 Устава Идринского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление администрации Идринского района от 27.06.2016 № 227-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района Сарычеву Т.Ф.

4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Идринский район (www.idra.org.ru).

5. Постановление вступает в силу в день, подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2017 года.

Глава района А.В. Киреев

 Приложение

 к постановлению

 администрации района

 от 16.12. 2016 №448 -п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

 I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением районного Совета депутатов от 16.06.2011 г. № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» с внесенными изменениями и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания (далее – учреждение), подведомственных управлению социальной защиты населения администрации Идринского района по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников учреждений на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Работникам муниципальных учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.6. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Условия оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом бюджетного и казенного учреждений (Положением об оплате и стимулировании труда работников бюджетного и казенного учреждений), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам бюджетных и казенных учреждений устанавливаются руководителем бюджетного и казенного учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденные Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 29.05.2008 №  247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  | Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг  |  |
| 1  | ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"  | 3003 |
| 2  | ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг "  |  |
| 2.1  | 1 квалификационный уровень  | 4623 |
| 2.2  | 2 квалификационный уровень  | 5051 |
| 2.3  | 3 квалификационный уровень  | 5276 |
| 3  | ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"  | 5897 |
|  | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования |  |
| 4  | ПКГ "Должности педагогических работников"  |  |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 4524 |
| при наличии высшего профессионального образования | 4966 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 4906 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5451 |
| 4.3 | 3 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 4546 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5178 |
| 4.4 | 4 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 5970 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6449 |
|  | Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта |  |
| 5 | ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»  |  |
| 5.1 | 1 квалификационный уровень  | 3828 |
| 5.2 | 2 квалификационный уровень  | 4612 |
| 5.3 | 3 квалификационный уровень  | 5897 |
|  | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии  |  |
| 6  | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"  | 2857 |
|  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  |  |
| 7 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"  |  |
| 7.1 | 1 квалификационный уровень  | 2857 |
| 7.2 | 2 квалификационный уровень  | 3013 |
| 8  | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"  |  |
| 8.1 | 1 квалификационный уровень  | 3170 |
| 8.2 | 2 квалификационный уровень  | 3484 |
| 8.3 | 3 квалификационный уровень  | 3828 |
| 8.4 | 4 квалификационный уровень  | 4831 |
| 8.5 | 5 квалификационный уровень  | 5457 |
| 9  | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"  |  |
| 9.1 | 1 квалификационный уровень  | 3484 |
| 9.2 | 2 квалификационный уровень  | 3828 |
| 9.3 | 3 квалификационный уровень  | 4202 |
| 9.4 | 4 квалификационный уровень  | 5051 |
| 9.5 | 5 квалификационный уровень  | 5897 |
| 10  | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"  |  |
| 10.1 | 1 квалификационный уровень  | 6338 |
| 10.2 | 2 квалификационный уровень  | 7343 |
| 10.3 | 3 квалификационный уровень  | 7907 |
|  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих  |  |
| 11  | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"  |  |
| 11.1 | 1 квалификационный уровень  | 2454 |
| 11.2 | 2 квалификационный уровень  | 2572 |
| 12  | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"  |  |
| 12.1 | 1 квалификационный уровень  | 2857 |
| 12.2 | 2 квалификационный уровень  | 3484 |
| 12.3 | 3 квалификационный уровень  | 3828 |
| 12.4 | 4 квалификационный уровень  | 4612 |
| 13 | Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами |  |
| 13.1 | Специалист по охране труда | 3484 |
| 13.1.1 | Специалист по охране труда II категории | 3828 |
| 13.1.2 | Специалист по охране труда I категории | 4202 |

2.2. Работникам учреждений, имеющим высшее и среднее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Интерпретация критерия оценки показателя | Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Наличие второй квалификационной категории\* | 0,15 |
| 2 | Наличие первой квалификационной категории | 0,20 |
| 3 | Наличие высшей квалификационной категории | 0,25 |

\* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

2.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2. настоящего Положения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Решением районного Совета депутатов от 16.06.2011 г. № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» с внесенными изменениями, относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, - и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3 - 3.11 настоящего Положения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

 3.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и дифференцируются по типам бюджетных и казенных учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений | Наименование должностей |
| 1 | Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1.1 | Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения [\*](#P459) | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий |
| 2.  | Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 2.1 | Специализированные учреждения для несовершеннолетних (социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних; отделения (группы) для несовершеннолетних в центрах социальной помощи семье и детям и комплексных центрах социального обслуживания населения) | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий |
| 3.  | Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 3.1 | Учреждения, осуществляющие стационарное социальное обслуживание (психоневрологические интернаты; специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; геронтопсихиатрические центры; психоневрологические интернаты для детей) | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий |
| 3.2 | Учреждения, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание (реабилитационные центры для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями; отделения (группы) для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями в центрах социальной помощи семье и детям) | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий |
| 3.3. | Учреждения, осуществляющие социальное обслуживание на дому (отделения (группы) для детей – инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями в комплексных центрах социального обслуживания населения) | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий |
| 3.3 | Дома ночного пребывания  | должности персонала, непосредственно работающего с контингентом домов ночного пребывания  |
| 3.4. | Отделения милосердия для лежачих граждан и геронтопсихиатрические отделения домов-интернатов (пансионатов) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов | Должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов |

\* Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения, кроме учреждений, предусмотренных [строками 2](#P438), [3](#P443) настоящей таблицы.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренными [пунктом 3.3](#P421). настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, предусмотренных настоящей таблицей.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам бюджетных и казенных учреждений за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

 3.7. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.8. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.10. Выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.11. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Единовременная материальная помощь работникам бюджетных и казенных учреждений оказывается по решению руководителя бюджетного и казенного учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1 настоящего раздела.

4.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам бюджетных и казенных учреждений производится на основании приказа руководителя бюджетного и казенного учреждений с учетом положений настоящего раздела.

V. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Заработная плата руководителей бюджетных и казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Должностной оклад руководителя бюджетного и казенного учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им бюджетного и казенного учреждения исходя из показателей, установленных Приложением № 2 к настоящему Положению.

Руководителям учреждений, их заместителям, имеющим высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Интерпретация критерия оценки показателя | Размер повышающего коэффициента к должностному окладу |
| 1 | Наличие второй квалификационной категории\* | 0,15 |
| 2 | Наличие первой квалификационной категории | 0,20 |
| 3 | Наличие высшей квалификационной категории | 0,25 |

\* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

5.3.Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей бюджетных и казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются пунктами 3.3, 3.10, 3.11 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 5.2. настоящего Положения.

 5.4. Группа по оплате труда руководителей бюджетных и казенных учреждений определяется на основании объемных показателей, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителю конкретного муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.5. Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, определяется Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются руководителем муниципального учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

 5.8. Руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетных и казенных учреждений, определяются пунктами 5.10– 5.14. настоящего Положения.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителям бюджетных и казенных учреждений устанавливаются по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного или казенного учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал) | Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1.Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения | отсутствие аварийных ситуаций, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера | 0,35 |
| отсутствие нарушения сроков исполнения документов | 0,1 |
| 2. Создание условий для: |  |  |
| а) организации и проведения досуговых, социо-культурных мероприятий | привлечение 30 % и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социо-культурных мероприятиях | 0,1 |
| б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности | предоставление социальных услуг 95 % граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение | 0,2 |

5.10. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям бюджетных учреждений устанавливаются по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей характеризующих качество выполненных работ | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал) | Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг | отсутствие письменныхи устных обращений от получателей услуг, их законных представителей | 0,2 |
| 2. Сохранение стабильных социально- трудовых отношений | отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения  | 0,2 |
| 3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения | актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения | 0,1 |

5.11. Руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.11.1. Персональные выплаты руководителям бюджетных и казенных учреждений их заместителям и главным бухгалтерам за опыт работы устанавливаются по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного и казенного учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

- опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

- опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного социальной защиты населения, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

- уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли.

5.11.2. Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам иных бюджетных и казенных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,05 должностного оклада руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий;

0,10 должностного оклада руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);

0,08 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам бюджетных и казенных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

5.11.3. При наличии у руководителя бюджетного, казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат устанавливается в следующих размерах:

0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание;

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень кандидата наук;

0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень доктора наук.

При наличии у руководителя бюджетного, казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера одновременно одной или двух ученых степеней и (или) одного или двух почетных званий по профилю выполняемой работы размеры персональных выплат не суммируются и выплачиваются по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

5.11.4. Общий размер персональных выплат руководителям бюджетных, казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам (за исключением центров социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в том числе для лиц без определенного места жительства и занятий) определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для руководителей, их заместителей (врачей домов-интернатов, расположенных в сельской местности) и 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров иных учреждений.

Общий размер персональных выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам центров социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в том числе для лиц без определенного места жительства и занятий, определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,43 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.12. Руководителям бюджетных и казенных учреждений по итогам работы за квартал текущего года по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района, заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя бюджетного и казенного учреждений устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал) | Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. Кадровая обеспеченность | укомплектованность работниками от 75% до 100% | 0,3 |
| 2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах | получение призовых мест | 0,1 |
| 3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя | отсутствие замечаний | 0,4 |
| 4. Привлечение спонсоров | наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тысяч рублей | 0,2 |
| наличие документов, подтверждающих поступление в учреждение основных средств, товарно- материальных ценностей и (или) оказанных услуг на сумму не менее 30 тыс. рублей | 0,1 |
| 5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; в связи с юбилейной датой | награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства | 1,3 |
| награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края» | 1,2 |
| награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | 1,1 |
| Награждение Почетной грамотой Главы района | 1,0 |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 1,0 |

5.13. Руководителям бюджетных и казенных учреждений по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя бюджетного и казенного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением муниципального задания в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год | Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы |
| 1. Выполнение муниципального задания <\*> | Муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено | 0,5 |
| Муниципальное задание по муниципальной услуге в целом выполнено | 0,3 |
| 2. Повышение кадрового потенциала | Представление отчета о повышении квалификации(не менее 15 процентов от общего числа работников) | 0,3 |
| 3. Повышение статуса учреждения | Проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием инновационных технологий | 0,2 |

<\*> в соответствии с Методикой оценки выполнения муниципальными учреждениями муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением администрации Идринского района от 10.08.2011 № 384-п "Об утверждении Методики оценки выполнения муниципальными учреждениями муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)".

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

5.14. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется настоящим Положением:

|  |  |
| --- | --- |
| Типы учреждений | Предельное количестводолжностных окладовруководителя учреждения <\*> |
| Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста | 29 |

<\*> Без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.15. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

5.16. Руководителям муниципальных учреждений по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Идринского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 4.1 - 4.3 раздела IV настоящего Положения.

VI. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений (далее – Порядок) направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками муниципальных учреждений в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

6.3. Работникам учреждений в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определенные пунктом 6.4. настоящего Положения.

6.4. Работникам муниципальных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае.

6.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам муниципальных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, определяются пунктами 6.11 - 6.15 настоящего Положения.

Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктами 6.12, 6.13, 6.14, 6.15 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

 6.6. При установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии.

В состав оценочной комиссий включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители трудового коллектива.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации учреждения, представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения.

 6.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 6.4., за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал и выплат по итогам работы, которые выплачиваются один раз в год.

 6.8. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц 1 балла x Бi x К кор. x К исп. раб. врем., (1)

где:

Р - размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

Ц 1 балла - цена балла для определения i-го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

Бi - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

К кор. - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 6.9 настоящего Положения;

К исп. раб. врем. - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план., (2)

 где:

 Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Т план. – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

 n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi (3)

 i=i

где:

 Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

 SUM Бi – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

 n – количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Q стим. = (ФОТ план. – ФОТ штат. – К гар. – Q стим. рук. – К отп.)/РК, (4)

 где:

 ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 ФОТ штат. – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 Q стим. рук. – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 Котп. – компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

 РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 Котп. = 1/12 ФОТплан. »; (5)

6.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

6.10. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

 Б норм. i долж. = const i выпл. мах. \* К, (6)

 где:

 Б норм. i долж. – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

 const i выпл. мах – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

 К - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

6.11. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.11.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала муниципальных учреждений социальной защиты работникам устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты, либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с муниципальным учреждением социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

6.11.2. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

- опыта (продолжительности) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

- уровень квалификации и профессионального мастерства.

При этом руководитель муниципального учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

6.11.3. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.11.4. Персональные выплаты работникам учреждений за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя муниципального учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей бюджетных и казенных учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля); расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии;

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципальных учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов муниципального учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципального учреждения;

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципальных учреждений за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципальных учреждений за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - водителям легковых и грузовых автомобилей за первый класс (категории «Д» и «Е») и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

При наличии у работников муниципальных учреждений одновременно квалификационной категории и ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у специалиста муниципальных учреждений двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений.

6.12. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

6.13. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

6.15. Работникам муниципальных учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности муниципального учреждения.

VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ,

НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Оплата труда работников бюджетных учреждений, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых бюджетным учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в бюджетных учреждениях.

Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности, устанавливается бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства от приносящей доход деятельности могут быть направлены на осуществление выплат стимулирующего характера работникам, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений.

При направлении средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений не допускается превышение предельного объема средств на данные выплаты, установленного настоящим Положением.

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ

В БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ, ГЛАВНЫМ

БУХГАЛТЕРАМ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

8.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в бюджетных и казенных учреждениях в стаж работы засчитывается:

8.1.1. Руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям (не имеющим медицинского образования), главным бухгалтерам и работникам:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

8.1.2. Руководителям бюджетных и казенных учреждений и их заместителям и работникам, имеющим медицинское образование:

время работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время выполнения в бюджетных, казенных, автономных учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от формы собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России.

8.1.3. Руководителям и заместителям руководителей центров социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и их филиалов за обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы, время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и работникам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

 Приложение № 1

 к Примерному положению

об оплате труда работников

 муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ АДМИНИСТРАЦИИ ИДРИНСКОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений\* |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Количество получателей социальных услуг, человек | свыше 2001 и более | 1001-2000 | 501-1000 | до 500 |

\* При условии предоставления в учреждении социальных услуг в форме стационарного социального обслуживания группа по оплате труда руководителя учреждения повышается (на одну группу).

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

 и казенных учреждений

социального обслуживания

КОЛИЧЕСТВО

СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип муниципального учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Муниципальные учреждения социального обслуживания, подведомственные управлению социальной защиты населения администрации Идринского района |
| 1. | Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста | 2,2 – 5,0 | 2,0 – 2,1 | 1,8 – 1,9 | 1,6 – 1,7 |

Приложение № 3

к Примерному положению

 об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ»

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Муниципальные учреждения, подведомственные управлению социальной защиты населения администрации Идринского района  |  |
| 1.1. Учреждения, осуществляющие социальное обслуживание на дому: |  |
| 1.1.1 Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов | специалист по социальной работесоциальный работник |

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА

(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

 n

SUM ДО i

 i=1

 ДОср = ---------, (1)

n

 где:

 ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

 ср

платы работников основного персонала;

 ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

 i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

 n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

 Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценкипоказателя | Квалификационный уровень | Предельное количествобаллов для установления работнику выплат стимулирую-щегохарактера \*, \*\* |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг**  |
|  ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»(техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник) |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс | Реализация заплани-рованных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единич-ными (не свыше трех) замечаниями за отчетный период |  | 44 |
| ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»(специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; консультант по профессиональной реабилитации инвалидов) |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности  | Реализация заплани-рованных мероприятий за отчетный период в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявле-ние систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 68 |
| 2 квалификационный уровень | 74 |
| 3 квалификационный уровень | 77 |
| ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальной службой) |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности  | Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период |  | 80 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)** |
| ПКГ "Должности педагогических работников" (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый; инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель, старший методист, дефектолог, логопед) |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности  | 1.Реализация запланированных мероприятий:а) в полном объеме;б) на удовлетворитель-ном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями2. Проявление творческой активности:а) систематической;б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень  | 73 |
| 2 квалификационный уровень  | 80 |
| 3 квалификационный уровень | 80 |
| 4 квалификационный уровень  | 80 |
| ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня" (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре) |
| Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса | реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 56 |
| 2 квалификационный уровень | 68 |
| 3 квалификационный уровень | 80 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии** |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»(руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор) |
| Проявление систематической творческой активности  | Реализация заплани-рованных мероприятий за отчетный период без замечаний  |  | 42 |
| **Профессиональные квалификационные группы** **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (кассир, агент, делопроизводитель, паспортист, секретарь, агент по закупкам, агент по снабжению, дежурный бюро пропусков, дежурный по этажу, зданию, комендант, экспедитор, администратор, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов и др.) |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности | Осуществление качест-венно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгал-терской документации, бюджетной и бухгалтерской отчет-ности по итогам работы за отчетный период) | 1 квалификационный уровень | 42 |
| 2 квалификационный уровень | 44 |
| Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации | качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб, по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 42 |
| 2 квалификационный уровень | 44 |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда  | выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 42 |
| 2 квалификационный уровень | 44 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, диспетчер, оператор диспетчерской, техник, техник по защите информации, техник-программист, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший» или вторая внутридолжностная категория, начальник хозяйственного отдела, механик и др.) |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности | осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3)в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 47 |
| 2 квалификационный уровень | 51 |
| 3 квалификационный уровень | 56 |
| 4 квалификационный уровень | 71 |
| 5 квалификационный уровень | 80 |
| Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства | качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 47 |
| 2 квалификационный уровень | 51 |
| 3 квалификационный уровень | 56 |
| 4 квалификационный уровень | 71 |
| 5 квалификационный уровень | 80 |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности | отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 47 |
| 2 квалификационный уровень | 51 |
| 3 квалификационный уровень | 56 |
| 4 квалификационный уровень | 71 |
| 5 квалификационный уровень | 80 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (бухгалтер, экономист, должности экономистов второй, первой внутридолжностной категорий; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий", главный специалист в отделах, заместитель главного бухгалтера, юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт отдела кадров, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам, психолог, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий, инженер, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, защите информации, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), менеджер; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»; главный специалист в отделе, др.) |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности | Осуществление качест-венно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгал-терской документации, бюджетной и бухгал-терской отчетности по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 51 |
| 2 квалификационный уровень | 56 |
| 3 квалификационный уровень | 62 |
| 4 квалификационный уровень | 74 |
| 5 квалификационный уровень | 80 |
| Обеспечение под-готовки в соот-ветствии с требова-ниями законода-тельства, локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов) | качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период)  | 1 квалификационный уровень | 51 |
| 2 квалификационный уровень | 56 |
| 3 квалификационный уровень | 62 |
| 4 квалификационный уровень | 74 |
| 5 квалификационный уровень | 80 |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности      | выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 51 |
| 2 квалификационный уровень | 56 |
| 3 квалификационный уровень | 62 |
| 4 квалификационный уровень | 74 |
| 5 квалификационный уровень | 80 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»(начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела, др.) |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности | осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 2) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 80 |
| 2 квалификационный уровень | 80 |
| 3 квалификационный уровень | 80 |
| Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам | качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 80 |
| 2 квалификационный уровень | 80 |
| 3 квалификационный уровень | 80 |
| Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной документации в установленные сроки  | отсутствие или наличие единичных (не свыше двух), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 80 |
| 2 квалификационный уровень | 80 |
| 3 квалификационный уровень | 80 |
| **Профессиональные квалификационные группы** **общеотраслевых профессий рабочих**  |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»(дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, курьер, парикмахер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, телефонист, кочегар, другие профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню с производным наименованием «старший») |
| Обеспечение со-хранности техноло-гического обору-дования, хозяйст-венного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требо-ваний техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 36 |
| 2 квалификационный уровень | 38 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»(профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля; повар (4-5 разряда), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (оператор) котельной, машинист по стирке белья, оператор прачечной; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания); повар 6 разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих); |
| Обеспечение сох-ранности техноло-гического оборудо-вания, хозяйствен-ного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требо-ваний техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 42 |
| 2 квалификационный уровень | 51 |
| 1 квалификационный уровень | 56 |
| 2 квалификационный уровень | 68 |
| **Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами** |
| Специалист по охране труда | Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обос-нованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 51 |
| Специалист по охране труда II категории | 56 |
| Специалист по охране труда I категории | 62 |

\* - предельное количество баллов определяется в учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 6.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений.

 \*\* - оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждением в положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений.

Приложение № 6

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания,

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

(КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценкипоказателя | Квалификационный уровень  | Предельное количествобаллов для установления работнику выплат стимулирующего характера \*, \*\* |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников,** **занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»**  |
|  ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»(техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник) |
|  Соответствие ока-занных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики  | Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период |  | 66 |
| ПКГ «Должности специалистов третьего уровняв учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»(специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре; специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; консультант по профессиональной реабилитации инвалидов) |
| Соответствие оказан-ных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики  | Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) замечаний за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 102 |
| 2 квалификационный уровень | 111 |
| 3 квалификационный уровень | 116 |
| ПКГ «Должности руководителей в учреждениях в учреждениях здравоохранения иосуществляющих предоставление социальных услуг»(заведующий отделением (социальной службой) |
| Соответствие оказан-ных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики  | Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период | 2 квалификационный уровень | 120 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования** (**за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)** |
| ПКГ "Должности педагогических работников" (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый; инструктор-методист, методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель, старший методист, дефектолог, логопед) |
| Соответствие оказан-ных услуг стандартам качества муниципальных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики  | Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 109 |
| 2 квалификационный уровень | 120 |
| 3 квалификационный уровень | 120 |
| 4 квалификационный уровень | 120 |
| ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня" (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, др.) |
| Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период | отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 84 |
| 2 квалификационный уровень | 102 |
| 3 квалификационный уровень | 120 |
|  **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,** **искусства и кинематографии** |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»(руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор) |
| Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качествен-ном уровне  | Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период |  | 63 |
| **Профессиональные квалификационные группы** **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** |
|  ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (кассир, агент, делопроизводитель, паспортист, секретарь, агент по закупкам, агент по снабжению, дежурный бюро пропусков, дежурный по этажу, зданию, комендант, экспедитор, администратор, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, др.) |
| Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности | единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 63 |
| 2 квалификационный уровень | 66 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности | отсутствие или наличие единичных (до 3), зафиксированных документально, замечаний по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 63 |
| 2 квалификационный уровень | 66 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 63 |
| 2 квалификационный уровень | 66 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, диспетчер, оператор диспетчерской, техник, техник по защите информации, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший» или вторая внутридолжностная категория, начальник хозяйственного отдела, механик, др.) |
| Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности | отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 70 |
| 2 квалификационный уровень | 77 |
| 3 квалификационный уровень | 84 |
| 4 квалификационный уровень | 106 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности | отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 70 |
| 2 квалификационный уровень | 77 |
| 3 квалификационный уровень | 84 |
| 4 квалификационный уровень | 106 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 70 |
| 2 квалификационный уровень | 77 |
| 3 квалификационный уровень | 84 |
| 4 квалификационный уровень | 106 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»(бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе; инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, должности экономистов второй, первой внутридолжностной категорий, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий», главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт отдела кадров, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам, психолог, менеджер по персоналу, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий, инженер, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, защите информации, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), менеджер; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий», др.) |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгал-терской, экономии-ческой документации, отчетности  | отсутствие или единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 77 |
| 2 квалификационный уровень | 84 |
| 3 квалификационный уровень | 93 |
| 4 квалификационный уровень | 111 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов | отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 77 |
| 2 квалификационный уровень | 84 |
| 3 квалификационный уровень | 93 |
| 4 квалификационный уровень | 111 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безава-рийной, бесперебой-ной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материаль-ных ценностей, материальных запасов | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период  | 1 квалификационный уровень | 77 |
|  2 квалификационный уровень | 84 |
| 3 квалификационный уровень | 93 |
| 4 квалификационный уровень | 111 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
|  ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»(начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела, др.) |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности | отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 120 |
| 2 квалификационный уровень | 120 |
| 3 квалификационный уровень | 120 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части оформления приема, перевода, увольнения работников, оформления приказов по кадровым вопросам  | качественный уровень (отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 120 |
| 2 квалификационный уровень | 120 |
| 3 квалификационный уровень | 120 |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования | отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 120 |
| 2 квалификационный уровень | 120 |
| 3 квалификационный уровень | 120 |
| **Профессиональные квалификационные группы** **общеотраслевых профессий рабочих**  |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»(дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, курьер, парикмахер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, телефонист, кочегар, другие профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню с производным наименованием «старший» |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяй-ственного инвентаря, своевременного выяв-ления и устранения мелких неисправнос-тей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 54 |
| 2 квалификационный уровень | 57 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»(профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля; повар (4-5 разряда), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (оператор) котельной, машинист по стирке белья, оператор прачечной; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания); повар 6 разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих) |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), техноло-гического оборудова-ния, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 63 |
| 2 квалификационный уровень | 77 |
| 3 квалификационный уровень | 84 |
| 4 квалификационный уровень | 102 |
| **Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами** |
| Специалист по охране труда | Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период | 77 |
| Специалист по охране труда II категории | 84 |
| Специалист по охране труда I категории | 93 |

\* - предельное количество баллов определяется в учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 6.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений.

 \*\* - оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждением в положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений.

Приложение № 7

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),

ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценкипоказателя | Предельное количествобаллов для установления работнику выплат стимулирующего характера |
| 1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме  | достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал | 70<\*> |
| 2. Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения | активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 30<\*> |
| 3. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, юбилейная дата | награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой) | 130 [<\*\*>](#P979) |
| награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | 120 [<\*\*>](#P979) |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 100 [<\*\*>](#P979) |

 <\*> - количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 6.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений.

<\*\*> - количество баллов, условно приравненных к (1,3, 1,2, 1,0) размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы, с учетом критерия оценки показателя

Приложение № 8

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

и казенных учреждений

социального обслуживания

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛПАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценкипоказателя | Предельное количествобаллов для установления работнику стимулирующих выплат\* |
| 1. Выполнение муниципального задания <\*> | Муниципальное задание по муниципальной услуге:- выполнено | 200 |
| - в целом выполнено | 100 |
| - не выполнено | 0 |

\* - количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с 6.10. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений.

<\*> - в соответствии с Методикой оценки выполнения муниципальными учреждениями муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением администрации Идринского района от 10.08.2011 № 384-п "Об утверждении Методики оценки выполнения муниципальными учреждениями муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)".