**26.09.2014г. ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 219**

О внесении изменений в постановление Администрации города Шарыпово

от 18.05.2012г. № 77 «Об утверждении Примерного Положения о

системе оплаты и стимулировании труда работников

муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных

Управлению социальной защиты населения Администрации

города Шарыпово» (в редакции от 27.09.2013г. №221)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.37 Устава города Шарыпово

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации города Шарыпово от 18.05.2012г. № 77 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной защиты населения Администрации города Шарыпово» (в редакции от 27.09.2013г. №221) следующие изменения:

- Приложение №1 к постановлению Администрации города Шарыпово от 18.05.2012г. № 77 «Об утверждении Примерного Положения о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной защиты населения Администрации города Шарыпово» (в редакции от 27.09.2013г. №221) изложить в новой редакции согласно Приложению №1.

2.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на исполняющую полномочия заместителя Главы администрации города Шарыпово по социальным вопросам С.П. Шепель.

3. Настоящее Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в периодическом печатном издании «Официальный вестник города Шарыпово», и применяется к правоотношениям возникшим с 01.10.2014г.

Глава Администрации города Шарыпово А.С. Погожев

Приложение №1

к постановлению Администрации

города Шарыпово

от «26» сентября 2014г. № 219

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ШАРЫПОВО

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной защиты населения Администрации города Шарыпово (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D34683791F6F213D2384FBC3D75FDBC27233DC80EA5E3C6E328A8D314Ay7b1E) Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее - бюджетные учреждения), подведомственных Управлению социальной защиты населения Администрации города Шарыпово 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, 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)

с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Для работников муниципальных бюджетных учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда которыми полностью осуществляется за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Работникам бюджетных учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ

ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Система оплаты труда работников бюджетных учреждений включает следующие элементы:

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

III. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 [N 149н](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D34683791F6F213D2580F1CAD45586C87A6AD082yEbDE) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 06.08.2007 [N 526](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D34683791F6F213D2387FACAD55CDBC27233DC80EAy5bEE) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 05.05.2008 [N 216н](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D34683791F6F213D2384F6CED259DBC27233DC80EAy5bEE) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 28.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D34683791F6F213D2A82F2CDD55586C87A6AD082yEbDE) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D34683791F6F213D258FF6CCD15586C87A6AD082yEbDE) "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" | | 2730 |
| 2 | ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в  учреждениях здравоохранения, осуществляющих  предоставление социальных услуг" | |  |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | | 4203 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | | 4592 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | | 4796 |
| 3 | ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | 5361 |
|  | Профессиональные квалификационные группы  должностей медицинских и фармацевтических  работников | |  |
| 4 | ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал  первого уровня" | |  |
|  | 1 квалификационный уровень | | 2454 |
| 5 | ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический  персонал" | |  |
| 5.1 | 1 квалификационный уровень | | 2882 |
| 5.2 | 2 квалификационный уровень | | 3167 |
| 5.3 | 3 квалификационный уровень | | 3772 |
| 5.4 | 4 квалификационный уровень | | 4124 |
| 5.5 | 5 квалификационный уровень | | 4592 |
| 6 | ПКГ "Врачи и провизоры" | |  |
| 6.1 | 1 квалификационный уровень | | 4203 |
| 6.2 | 2 квалификационный уровень | | 4620 |
| 6.3 | 3 квалификационный уровень | | 5361 |
| 6.4 | 4 квалификационный уровень | | 5762 |
| 7 | ПКГ "Руководители структурных подразделений с  высшим медицинским и фармацевтическим образованием  (врач-специалист)" | |  |
| 7.1 | 1 квалификационный уровень | | 5361 |
| 7.2 | 2 квалификационный уровень | | 5762 |
|  | Профессиональные квалификационные группы  должностей работников образования  (за исключением должностей работников учреждений  высшего и дополнительного профессионального  образования) | |  |
| 8 | ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного  персонала первого уровня" | | 2466 |
| 9 | ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного  персонала второго уровня" | |  |
| 9.1 | 1 квалификационный уровень | | 2597 |
| 9.2 | 2 квалификационный уровень | | 2882 |
| 10 | ПКГ "Должности педагогических работников" | |  |
| 10.1 | 1 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 3480 |
| При наличии высшего профессионального образования | 3820 |
| 10.2 | 2 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 3774 |
| При наличии высшего профессионального образования | 4193 |
| 10.3 | 3 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 4133 |
| При наличии высшего профессионального образования | 4707 |
| 10.4 | 4 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 4592 |
|  |  | При наличии высшего профессионального образования | 4961 |
| 11 | ПКГ "Должности руководителей структурных  подразделений" | |  |
| 11.1 | 1 квалификационный уровень | | 5361 |
| 11.2 | 2 квалификационный уровень | | 5762 |
| 11.3 | 3 квалификационный уровень | | 5904 |
|  | Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых должностей руководителей,  специалистов и служащих | |  |
| 12 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого  уровня" | |  |
| 12.1 | 1 квалификационный уровень | | 2597 |
| 12.2 | 2 квалификационный уровень | | 2739 |
| 13 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго  уровня" | |  |
| 13.1 | 1 квалификационный уровень | | 2882 |
| 13.2 | 2 квалификационный уровень | | 3167 |
| 13.3 | 3 квалификационный уровень | | 3480 |
| 13.4 | 4 квалификационный уровень | | 4392 |
| 13.5 | 5 квалификационный уровень | | 4961 |
| 14 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего  уровня" | |  |
| 14.1 | 1 квалификационный уровень | | 3167 |
| 14.2 | 2 квалификационный уровень | | 3480 |
| 14.3 | 3 квалификационный уровень | | 3820 |
| 14.4 | 4 квалификационный уровень | | 4592 |
| 14.5 | 5 квалификационный уровень | | 5361 |
| 15 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого  уровня" | |  |
| 15.1 | 1 квалификационный уровень | | 5762 |
| 15.2 | 2 квалификационный уровень | | 6675 |
| 15.3 | 3 квалификационный уровень | | 7188 |
| 16 | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого  уровня" | |  |
| 16.1 | 1 квалификационный уровень | | 2231 |
| 16.2 | 2 квалификационный уровень | | 2338 |
| 17 | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго  уровня" | |  |
| 17.1 | 1 квалификационный уровень | | 2597 |
| 17.2 | 2 квалификационный уровень | | 3167 |
| 17.3 | 3 квалификационный уровень | | 3480 |
| 17.4 | 4 квалификационный уровень | | 4193 |
| 18 | Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами | |  |
| 18.1 | Специалист по охране труда | | 3167 |

3.2. Специалистам 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 персональных выплат  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.

3.2.1.Водителям легковых и грузовых автомобилей может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

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.

3.3. Начисление выплат компенсационного характера и стимулирующих персональных выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктами 3.2; 3.2.1. настоящего Положения.

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

4.2.Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 4.3 – 4.9 настоящего Положения.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и дифференцируются по типам (видам) бюджетных учреждений:

┌───┬───────────────────────────┬─────────────────────────────────────────┐

│ N │ Наименование бюджетных │ Наименование должностей │

│п/п│ учреждений и их │ │

│ │ подразделений │ │

├───┴───────────────────────────┴─────────────────────────────────────────┤

│1. Учреждения, их структурные подразделения и должности с тяжелыми, │

│вредными и (или) опасными и иными условиями труда, работа в которых дает │

│право на установление надбавки к окладу (должностному окладу), ставке │

│заработной платы в размере 15 процентов │

│

├───┬───────────────────────────┬─────────────────────────────────────────┤

│1.1│Учреждения социальной │должности врачей, среднего и младшего │

│ │защиты населения и их │медицинского персонала всех наименований,│

│ │структурные подразделения │предусмотренные для обслуживания больных,│

│ │ │независимо от подчиненности учреждения, в│

│ │ │штате которого они состоят; │

│ │ │руководителей, специалистов, │

│ │ │педагогических работников, служащих и │

│ │ │рабочих, обслуживающих и работающих с │

│ │ │контингентом этих учреждений │

│ │

├───┼───────────────────────────┼─────────────────────────────────────────┤

│1.2│Учреждения социальной │должности медицинского персонала, │

│ │защиты населения │работающего на лазерных установках, и │

│ │ │специалистов, обслуживающих лазерные │

│ │ │установки; дезинфекторы, медицинские │

│ │ │дезинфекторы, персонал │

│ │ │физиотерапевтических отделений │

│ │ │(кабинетов), бальнео- и грязелечебниц │

│ │ │(отделений, кабинетов), предусмотренный │

│ │ │для: работы на генераторах УВЧ любой │

│ │ │мощности (при отпуске в месяц в среднем │

│ │ │не менее 10 процедур в смену); │

│ │ │обслуживания больных в помещениях │

│ │ │сероводородных, сернистых и │

│ │ │углесероводородных ванн и грязей; отпуска│

│ │ │радоновых ванн, озокеритовых процедур; │

│ │ │работы в грязелечебницах; для подогрева и│

│ │ │подвозки грязей, приготовления │

│ │ │искусственной сероводородной воды; │

│ │ │постоянного обслуживания помещений │

│ │ │сероводородных, сернистых и │

│ │ │углесероводородных и радоновых ванн; │

│ │ │обслуживания и текущего ремонта зданий, │

│ │ │сооружений и оборудования, приборов │

│ │ │физиотерапевтических лечебниц │

│ │ │(отделений), оборудования подвалов, │

│ │ │нагревательных приборов ванных зданий, │

│ │ │насосных станций, смесителей и │

│ │ │резервуаров, трубопроводов и оголовок │

│ │ │буровых скважин сероводородных, сернистых│

│ │ │и углесероводородных и радоновых ванн │

│ │

├───┴───────────────────────────┴─────────────────────────────────────────┤

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в [строках 1.1](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Ey8bFE), [1.2](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Ey8bCE) настоящей таблицы, компенсационная выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере 30 процентов.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам бюджетных 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.

4.5. 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.

4.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам бюджетных 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.8. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам бюджетных 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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.9.В учреждениях социального обслуживания, имеющих лицензию на медицинскую деятельность, по должностям медицинских и иных работников, эпизодически осуществляющих лечение ВИЧ-инфицированных граждан пожилого возраста и инвалидов, в том числе детей-инвалидов, компенсационная выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы с ВИЧ-инфицированными, определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

5.1. Виды, условия, размеры и Порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников бюджетных учреждений (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем и работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам бюджетных учреждений, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

5.3. Работникам бюджетных 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;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью

отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 6371 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам бюджетных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, определяются пунктами 5.7 - 5.11 настоящего Положения.

Бюджетные учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, определенные [пунктами 5.](consultantplus://offline/ref=A5FCF752313CA95B3EED0C4A78A43D619923F1817E054BE89BDF3FEE6FA447C883F6BA43A1EB3CDB5B0802C9t0G)7, - [5.1](consultantplus://offline/ref=A5FCF752313CA95B3EED0C4A78A43D619923F1817E054BE89BDF3FEE6FA447C883F6BA43A1EB3CDB5B0900C9t6G)1 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

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

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

Р = Ц 1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем.,

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

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план.,

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

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,

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. ;

5.8. 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 руководителей, их 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.

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

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

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.

5.10. По решению руководителей, работникам 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 № 1 к настоящему Положению.

5.11. По решению руководителей работникам бюджетных учреждений 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 № 2 к настоящему Положению.

5.12. Работникам бюджетных учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.12.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала бюджетных учреждений социальной защиты устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставке 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 бюджетным учреждением социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

5.12.2. Персональные выплаты работникам бюджетных учреждений за опыт работы устанавливаются по решению руководителей на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

- опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

- уровня квалификации, профессионального мастерства;

При этом руководители бюджетных учреждений имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

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

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам 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.

5.12.4. Персональные выплаты работникам бюджетных учреждений за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждений 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, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования, 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 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам бюджетных 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 учреждения;

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

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

При наличии у работников бюджетных 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 должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 должностного оклада.

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

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам бюджетных учреждений размер установленной персональной выплаты за опыт работы может снижаться на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - по решению руководителей бюджетных учреждений.

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

5.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителей бюджетных учреждений и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.14. Работникам бюджетных учреждений по решению руководителя бюджетных учреждений устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 4 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.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам муниципальных учреждений, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства выплачиваются только по основной должности (работе).

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 6.1](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Cy8bDE) настоящего раздела.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам бюджетных учреждений производится на основании приказа руководителя бюджетного учреждений с учетом положений настоящего раздела.

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

7.1. Должностной оклад руководителей бюджетных учреждений устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им муниципального учреждения исходя из показателей, установленных Приложением № 5

Группа по оплате труда руководителей бюджетных учреждений устанавливается на основании объемных показателей, определенных в таблице:

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Интерпретация критерия  оценки показателя | Размер персональных выплат  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. »;

7.2. Перечень должностей, профессий работников бюджетных 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 бюджетных учреждений , определяется приложением № 6 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 7.1 настоящего Положения»

7.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала бюджетных учреждений для определения размера должностного оклада директора определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора и [перечнем](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64609;fld=134;dst=100436) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителями бюджетных учреждений на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителей учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

7.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются [пунктами 4.3](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Ey8b8E), [4.](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Cy8bFE)8 настоящего Положения.

7.6. В случае осуществления руководителем бюджетных учреждений (врачом по специальности) или его заместителем (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50 процентов должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

7.7. Руководителям бюджетных 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, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетных учреждений, определяются [пунктами 6.5](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Ay8bBE) - [6.12](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD31Ey8b9E) настоящего Положения.

7.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителям бюджетных и казенных учреждений устанавливаются по решению Руководителя социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, 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) | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.  (Все виды учреждений за исключением социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, учреждений по работе с семьей и детьми) |
| 1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения | отсутствие случаев производственного травматизма, выявленных нарушений, предписаний надзорных органов, обоснованных претензий, судебных решений (принятых не в пользу учреждения), аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | 1,0 |
| 2. Создание условий для:  а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий | привлечение 50% и более получателей услуг к участию в социокультурных мероприятиях | 0,2 |
| 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 | 0,3 |
| в) выполнение мероприятий социальной реабилитации индивидуальной программы реабилитации инвалидов (детей-инвалидов) | выполнение мероприятий индивидуальной программы реабилитации инвалидов (детей-инвалидов) в полном объеме в установленные сроки | 0,3 |

7.9. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям бюджетных учреждений устанавливаются по решению Руководителя социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, 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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели, характеризующие качество выполняемых работ | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал) | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг | отсутствие письменных и устных обращений получателей социальных услуг, их законных представителей | 0,2 |
| 2. Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | отсутствие письменных и устных обоснованных обращений работников | 0,2 |
| 3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения | актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения | 0,1 |

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

7.11. Персональные выплаты руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за опыт работы устанавливаются руководителям бюджетных учреждений по решению руководителя Управления социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителей бюджетных учреждений на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

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

повышения квалификации, профессионального мастерства.

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

0,20 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам бюджетных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти 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 в процессе социального обслуживания;

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 социального обслуживания 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 учреждений за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у руководителя бюджетного учреждения, его заместителя, 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 должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 должностного оклада.

При наличии у руководителя бюджетного учреждения, его заместителя, главного бухгалтера двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю бюджетного учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы может снижаться на 0,15 должностного оклада; руководителю бюджетного учреждения - по решению Руководителя Управления социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного учреждения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется путем суммирования выплат за: опыт (продолжительность) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения; уровень квалификации и профессионального мастерства; опыт работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, включая время работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики, и не может превышать 1,15 должностного оклада для руководителей, их заместителей (врачей домов-интернатов, расположенных в сельской местности) и 0,85 должностного оклада для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров иных учреждений.

7.12. Руководителям бюджетных учреждений по итогам работы за квартал текущего года по решению руководителя Управления социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя бюджетного учреждения 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) | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. Кадровая обеспеченность | укомплектованность работниками от 75% до 100% | 0,5 |
| 2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах | получение призовых мест | 0,5 |
| получение положительной оценки | 0,3 |
| 3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя | отсутствие замечаний | 0,5 |
| 4. Привлечение спонсоров | наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения | 0,8 |
| 5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, юбилейная дата | награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой) | 1,5 |
| почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края»; | 1,3 |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 1,0 |

7.13. Руководителям бюджетных учреждений по решению руководителя Управления социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя бюджетного 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 года | Размер выплат к окладу (должностному окладу), 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 | наличие документов, подтверждающих повышение квалификации, от 10 и более процентов работников от общего числа работников | 0,5 |
| 3. Повышение статуса учреждения, использование новых эффективных и инновационных технологий | проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (инновационных) технологий | 0,5 |

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 бюджетного учреждения.

7.14. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителям бюджетных 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, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типам учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Типы учреждений | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <\*> |  |
|  |  |  |
| 1. Комплексные центры социального обслуживания населения | 38 |  |
| <\*> - 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. | |  |

7.15. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

7.16. Руководителям бюджетных учреждений по решению руководителя Управления социальной защиты населения Администрации города Шарыпово, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя бюджетного учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная [пунктами 6.1](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Cy8bDE) – [6.3](consultantplus://offline/ref=C93A0E9F6DF9A1F5D3469D7409037E32218DADC6D757D0932F6C87DDBD57363975C5D4740B7B3CED0FD01Cy8b3E) настоящего Положения.

VIII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ,

НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1.Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам.

Часть средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

8.2. 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.

IX. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ

В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ

БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

9.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в бюджетных учреждениях в стаж работы засчитывается:

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

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

9.1.2. Руководителям бюджетных учреждений и их заместителям, имеющим медицинское образование:

время работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти 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.

9.2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам 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 социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти 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

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | | | Интерпретация  критерия оценки  показателя | | Предельное количество  баллов для установления работнику выплат стимулирующего  характера | |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников,**  **занятых в сфере предоставления социальных услуг»** | | | | | | | |
| ***ПКГ должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг***  Социальный работник | | | | | | | |
| Применение современных  методик, внедрение инновационных  методов и технологий в  реабилитационный процесс | | | | Реализация запланированных мероприятий | | 41 | |
| ***ПКГ должностей специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг***  Специалист по социальной работе | | | | | | | |
| Применение современных  методик, внедрение инновационных  методов и технологий в  реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | Реализация запланированных мероприятий | | 63 | |
| Участковый специалист | | | | | | | |
| Применение современных  методик, внедрение инновационных  методов и технологий в  реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | Реализация запланированных мероприятий | | 63 | |
| **ПКГ «Должности руководителей в учреждениях,**  **осуществляющих предоставление социальных услуг** | | | | | | | |
| Заведующий отделением | | | | | | | |
| Применение современных  методик, внедрение инновационных  методов и технологий в  реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | Реализация запланированных мероприятий | | 80 | |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников** | | | | | | | |
| ***ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»***  Санитарка | | | | | | | |
| Проявление творческой инициативы при создании комфорта для клиентов | | отсутствие замечаний | | | | 37 | |
| ***ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»***  Медицинская сестра по физиотерапии | | | | | | | |
| Отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | | | | отсутствие замечаний | 60 | | |
| Инструктор ЛФК | | | | | | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | отсутствие замечаний | | 43 | | |
| Медицинская сестра по массажу | | | | | | | |
| отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | | | | отсутствие замечаний | | | 56 |
| Старшая медицинская сестра | | | | | | | |
| отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | | | | отсутствие замечаний | | | 69 |
| ***ПКГ «Врачи и провизоры»***  Врач-педиатр, врач ЛФК, врач физиотерапии | | | | | | | |
| Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | | | | отсутствие замечаний | | | 69 |
| **Профессиональные квалификационные группы**  **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | | | | | |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования** | | | | | | | |
| ***ПКГ «Должности педагогических работников»***  Социальный педагог | | | | | | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | . Реализация запланированных мероприятий:  а) в полном объеме;  б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями;  2. Проявление творческой активности:  а) систематической;  б) проявление творческой активности только в отдельных случаях)  по итогам работы за отчетный период | 56 | | |
| Музыкальный руководитель | | | | | | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | Реализация запланированных мероприятий | 52 | | |
| Психолог | | | | | | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | Реализация запланированных мероприятий | | 70 | |
| Логопед | | | | | | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | | | | Реализация запланированных мероприятий | | 74 | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Бухгалтер, экономист | | | | | | | |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности, ведение бухгалтерской документации | Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами в установленные сроки оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период) | | | | 57 | | |
| **Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля** | | | | | | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»***  делопроизводитель | | | | | | | |
| Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации | | | | качественный уровень (отсутствие замечаний, претензий, жалоб) | 39 | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***  Заведующий хозяйством | | | | | | | |
| 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 | 47 | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Юрист | | | | | | | |
| Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов) | | | Качественная подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов) | | 57 | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  специалист по охране труда | | | | | | | |
| Обеспечение оформления в соответствии с требованиями законодательства приказов, актов по охране труда, разработка положений и иной документации | | | Качественная подготовки в соответствии с требованиями законодательства, документов) | | | 47 | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***  специалист по кадрам | | | | | | | |
| Обеспечение оформления в соответствии с требованиями законодательства приема и увольнения сотрудников, ведение кадрового делопроизводства | | | | Качественная подготовки в соответствии с требованиями законодательства, кадровых документов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов) | 47 | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Специалист по программному обеспечению | | | | | | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях обеспечения бесперебойного процесса социального обслуживания | | | | Качественная работа по оптимизации рабочего процесса в целях обеспечения бесперебойного процесса социального обслуживания | | 57 | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***ПКГ Общеотраслевых профессии рабочих первого уровня*** | | |
| Дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма | 33 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***ПКГ Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня*** | | |
| Техник | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма | 39 |
| Слесарь-сантехник | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма | 39 |
| Плотник | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма | 39 |
| ***ПКГ Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня***  Водитель автомобиля | | |
| Обеспечение сохранности  технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие аварийных ситуаций, штрафов, отсутствие случаев производственного травматизма | 63 |

Приложение № 2

к примерному Положению

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация  критерия оценки  показателя | | | | Предельное количество  баллов для установления выплат работнику |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников,**  **занятых в сфере предоставления социальных услуг»** | | | | | |
| ***ПКГ «Должности специалистов второго уровня,***  ***осуществляющих предоставление социальных услуг»***  Социальный работник | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период | | | | 61 |
| ***ПКГ «Должности специалистов третьего уровня,***  ***осуществляющих предоставление социальных услуг»***  Специалист по социальной работе | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период | | | | 94 |
| Участковый специалист | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период | | | | 94 |
| ***ПКГ «Должности руководителей в учреждениях,***  ***осуществляющих предоставление социальных услуг»***  Заведующий отделением | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний | | | | 120 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников** | | | | | |
| ***ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»***  Санитарка | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний | | | 55 | |
| ***ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»*** | | | | | |
| Медицинская сестра по физиотерапии | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний | | 84 | | |
| Медицинская сестра по массажу | | | | | |
| Соответствие оказанных  услуг стандартам  качества   соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации | отсутствие обоснованных жалоб клиентов на оказание медицинской помощи; отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей за отчетный период | | 84 | | |
| Старшая медицинская сестра | | | | | |
| Соответствие оказанных  услуг стандартам  качества   соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации | отсутствие обоснованных жалоб клиентов на оказание медицинской помощи; отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей | | | | 103 |
| ***ПКГ «Врачи и провизоры»***  Врач-педиатр, врач ЛФК, врач физиотерапии | | | | | |
| Соответствие оказанных  услуг стандартам  качества  соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации | отсутствие обоснованных жалоб клиентов на оказание медицинской помощи; отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы | | | | 103 |
| Инструктор ЛФК | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных услуг стандартам  качества  государственных услуг;  соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики | отсутствие или наличие единичных (до 2-3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи;  отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период | | | | 65 |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования** | | | | | |
| ***ПКГ «Должности педагогических работников»***  Социальный педагог | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных услуг стандартам  качества  государственных услуг;  соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических 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 | | | | 84 |
| Музыкальный руководитель | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных услуг стандартам качества  государственных услуг;  соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических 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 | | | | 78 |
| Психолог | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных услуг стандартам качества  государственных услуг;  соответствие разработанных индивидуальных и групповых психологических программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний | | | | 105 |
| Логопед | | | | | |
| Соответствие оказанных  государственных услуг стандартам качества государственных услуг;  соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний | | | | 111 |
| **Профессиональные квалификационные группы**  **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Бухгалтер, экономист | | | | | |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания государственных услуг | отсутствие по итогам работы | | | | 86 |
| **Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля** | | | | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»***  Делопроизводитель | | | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части подготовки и отработки входящей, исходящей документации | отсутствие замечаний по итогам работы | | | | 58 |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»***  Специалист по охране труда | | | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части подготовки и отработки документов (приказов, и т.д.) | | отсутствие замечаний по итогам работы | | | 71 |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Специалист по кадрам | | | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части подготовки и отработки документов (приказов, уведомлений и т.д.) | отсутствие замечаний по итогам работы | | | | 71 |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Юрист | | | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части  подготовки и отработки  договоров и прочих  локальных правых актов и документов | отсутствие замечаний, претензий, жалоб | | | | 86 |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***  Заведующий хозяйством | | | | | |
| 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 зафиксированных документально замечаний | | | | 71 |
| ***ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***  Специалист по программному обеспечению | | | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ оптимизация рабочего процесса | отсутствие замечаний | | | | 86 |
| **Профессиональные квалификационные группы**  **общеотраслевых профессий рабочих** | | | | | |
| ***ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»***  Дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 50 |
| Техник | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы | | | | 58 |
| Слесарь-сантехник | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы | | | | 58 |
| Плотник | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы | | | | 58 |
| ***ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»***  Водитель автомобиля | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования,  соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы | | | | 94 |

Приложение № 3

к примерному Положению

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),

ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация  критерия оценки  показателя | Предельное количество  баллов для установления работнику выплат  за интенсивность и высокие результаты работы |
| 1. Обеспечение высоких  результатов работы в  интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг | достижение высоких результатов работы  по итогам работы за квартал;  активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения  (проведенных за отчетный период (квартал) | 100 |
| 2. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой | 130 |
| награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | 120 |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 100 |

Приложение № 4

к примерному Положению

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛПАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация  критерия оценки  показателя | Предельное количество  баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год |
| Выполнение муниципального задания  интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг | Муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено | 200 |
| Муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено в целом | 100 |

Приложение № 5

к примерному Положению

КОЛИЧЕСТВО

СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА 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 | IY группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Муниципальные бюджетные учреждения социального обслуживания, подведомственные Управлению социальной защиты населения Администрации города Шарыпово | | | | | |
| 1. | Комплексный центр социального обслуживания населения | 2,2 – 5,0 | 2,0 – 2,1 | 1,8 – 1,9 | 1,6 – 1,7 |

Приложение № 6

к примерному Положению

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Муниципальные бюджетные учреждения социального обслуживания, подведомственные Управлению социальной защиты населения Администрации города Шарыпово | |
| Комплексный центр социального обслуживания населения | специалист по социальной работе  социальный работник |

Приложение № 7

к примерному Положению

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 руководителей бюджетных учреждений.

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 директора 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.