

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБУ СО
«Эвенкийский дом-интернат»



Т.П. Савёлова

1 января 2020 года

Положение об оплате труда работников
Краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Эвенкийский дом-интернат
для граждан пожилого возраста и инвалидов»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работникам краевых государственных учреждений» и сменой собственника учреждения на основании Приказа министерства социальной политики Красноярского края № 988-ОД от 31.12.2019 г

1.1. Утвердить Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Эвенкийский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» согласно приложению.

1.3. Настоящее положение вступает в силу с момента подписания, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании труда работников Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Эвенкийский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Эвенкийский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 г. N 620-П "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений подведомственных министерству социальной политики Красноярского края" с изменениями и дополнениями, отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

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

Работникам бюджетного учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда работникам учреждения определяется соглашением, локальным нормативным актом учреждений (Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Эвенкийского муниципального района, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к квалификации.

1.7. Размер минимальной заработной платы для работников учреждения установлен с 01 января 2020 года в размере 27 899 рубля.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работнику учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (основной должности) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Эвенкийском муниципальном районе, в размере, определяемом, как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Эвенкийском муниципальном районе, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Эвенкийском муниципальном районе, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника, как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Эвенкийском муниципальном районе, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов, ставок работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок, определенных в локальных нормативных актах, принятых с учетом

мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Эвенкийского муниципального района, а также настоящим Положением.

2.2. В локальных нормативных актах размеры окладов, ставок устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням ПКГ и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденные Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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 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» от 06.08.2007 № 526 Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; от 31.08.2007 № 570 Приказ Минздравсоцразвития «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

Должность, профессия	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника бюджетного Учреждения, руб.
ПКГ должностей специалистов третьего уровня, занятых в сфере предоставления социальных услуг	
1 квалификационный уровень	
Специалист по социальной работе	5015
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	2928
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра	4501
5 квалификационный уровень	
Старшая медицинская сестра	5479
ПКГ врачей и провизоров	
2 квалификационный уровень	
Врач-терапевт	6515
Врач-психиатр	
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду	4907
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
Культурный организатор	3099
ПКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3779
Заведующий складом	
3 квалификационный уровень	
Начальник хозяйственного отдела	4152
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда	3779
Программист	
Психолог	
Специалист по закупкам	
Специалист по кадрам	
2 квалификационный уровень	
Экономист 1 категории	4558
Бухгалтер 1 категории	

Юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5479
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2662
Парикмахер	
Сестра-хозяйка	
Швея	
Кастелянша	
Буфетчик	
Дворник	
Уборщик служебных помещений	
Столяр	
Подсобный рабочий	
Официант	
Мойщик посуды	
Кухонный работник	
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Повар	3099
2 квалификационный уровень	
Слесарь-сантехник	3779
Дежурный по режиму	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	4152
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	5002

<*> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3779 рублей;

2.4. Работникам учреждения, 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

2.5. Начисление выплат компенсационного характера и стимулирующих персональных выплат работникам учреждения осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.4. 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 Постановлением, относятся:

выплаты работникам, занятым на 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), работе в ночное время, – и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за работу в сельской местности.

3.2 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работникам Учреждения в следующих размерах:

	Размер выплат компенсационного	Наименование должностей специалистов,
--	--------------------------------	---------------------------------------

№ п./п.	характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	профессий рабочих с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными условиями труда
3.2.1	0,15	Всем сотрудникам учреждения, за исключением указанных в п.п. 3.2.2, п.п.3.2.3, 3.2.4 настоящего пункта
3.2.2	0,25	Отделения (палаты) для лежачих больных домов-интернатов. Должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных. Младшая медицинская сестра по уходу за больными 8,5 штатных единиц, Медицинская сестра 5,5 штатных единиц, Парикмахер 1 штатная единица.
3.2.3	0,08	Повара
3.2.4	0,04	Кухонные работники

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения 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.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит табель учета рабочего времени.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителю автомобиля устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения оплачиваются в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, содержащими нормы трудового права не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, 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, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Районного совета депутатов Эвенкийского муниципального района от 30 марта 2006 года № 66-4 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в Эвенкийском муниципальном районе»

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

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

4.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (исключение составляет выплаты по итогам года) работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются на все виды работ с учетом совместительства.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.4 настоящего Положения.

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

$$P = \text{Ц 1 балла} * B_i * K \text{ исп. раб. врем.}, \quad (1)$$

где:

P – 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);

B_i – 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;

$K \text{ исп. раб. врем.}$ – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}, \quad (2)$$

где:

$T \text{ факт.}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$T \text{ план.}$ – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$\text{Ц 1 балла} = \frac{Q \text{ стим. } i}{\sum_{i=1}^n B_i} \quad (3)$$

где:

$Q \text{ стим. } i$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

$\sum B_i$ – 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);

$$Q \text{ стим.} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ штат.} - K \text{ гар.} - Q \text{ стим. рук.} - K \text{ отп.}) / \text{ПК}, \quad (4)$$

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;

$K \text{ гар.}$ – 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;

$Q \text{ стим. рук.}$ – 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;

$K \text{ отп.}$ – 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;

ПК – 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.

$$K \text{ отп.} = 1/12 \text{ ФОТ план.}$$

4.3.2. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально или ежемесячно на квартал или месяц, 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, 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.

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

$$B \text{ норм. } i \text{ долж.} = \text{const } i \text{ выпл. макс.} * K, \quad (6)$$

где:

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

const *i* выпл. макс – 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.

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

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

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, 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, избираемые работниками, и представители трудового коллектива учреждения.

4.4.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, устанавливается региональная выплата. Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в Эвенкийском муниципальном районе составляет - 27899 рублей - южнее параллели 63 градуса северной широты.

Региональная выплата для работника определяется 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, 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 для Эвенкийского района южнее параллели 63° северной широты.

Бюджетные учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, с учетом специфики деятельности учреждения.

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

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1., за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежеквартально или ежемесячно по итогам работы за отчетный квартал или месяц и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

4.5. По решению руководителя бюджетного учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.6. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы и выплачиваются ежемесячно с учетом с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.7. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.8, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13 настоящего Порядка, устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

4.8. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала учреждения социальной защиты 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 муниципальных 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.

4.9. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

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

-уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, работникам, имеющим медицинское образование (врачам) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,15 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждые последующие два года работы в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности), учреждениях здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

4.11. Персональные выплаты работникам учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,85 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, врачам-провизорам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей 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 общепрофессиональных рабочих первого уровня (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных рабочих первого уровня управления социальной защиты населения), рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным 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 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям автомобилей учреждений за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и

сопровождении локальных нормативных актов 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 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых, грузовых автомобилей и автобусов 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, грузового автомобиля и автобуса; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам 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 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 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 специалиста учреждения 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 учреждения 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 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (врачам и среднему медицинскому персоналу) и 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников иных учреждений.

При вынесении дисциплинарных взысканий работнику размер установленной персональной выплаты за опыт работы по решению руководителя учреждения может снижаться на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

4.13. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

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 учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства выплачиваются только по основной должности (работе).

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.1](#) настоящего раздела.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Должностной оклад заместителя руководителя краевого бюджетного учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им муниципального учреждения.

6.3. Группа по оплате труда руководителю устанавливается приказом министерства социальной политики Красноярского края и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Перечень должностей, профессий работников краевого бюджетного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя бюджетного учреждения, определяется приложением № 5 к настоящему Положению.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения размера должностного оклада руководителя краевого учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера краевого учреждения устанавливаются руководителем краевого учреждения на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для зам.руководителя и главного бухгалтера устанавливаются разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителю учреждения, и главному бухгалтеру устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.3 настоящего Положения.

6.8. Руководителю учреждения, и главному бухгалтеру 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.

Персональные выплаты руководителю учреждения за опыт работы устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а главному бухгалтеру - по решению руководителя краевого учреждения с применением следующих критериев:

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

-опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений 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.

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада руководителю, главному бухгалтеру других бюджетных и казенных муниципальных учреждений (за исключением домов-интернатов, расположенных в сельской местности) 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, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,10 должностного оклада – руководителю, за уровень квалификации, профессионального мастерства (наличие публикаций, выступлений в средствах массовой информации, в том числе публичных выступлений по вопросам эффективной деятельности учреждения, внедрение в учреждении инновационных технологий, прогрессивных методов работы);

0,08 должностного оклада - руководителю, главному бухгалтеру учреждения за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного учреждения социального обслуживания, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у зам.руководителя учреждения, 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 зам.руководителя бюджетного учреждения, 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.

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю учреждения, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы снижается на 0,15 должностного оклада - заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного учреждения.

Общий размер персональных выплат главному бухгалтеру 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.

6.10. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя учреждения, главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетного учреждения, определяются пунктами 6.11– 6.15. настоящего Положения.

6.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач главному бухгалтеру по решению руководителя 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
		дома-интернаты (пансионаты), специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов
1	2	3
1.Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера	0,3
	отсутствие нарушения сроков исполнения документов	0,2
2.2. 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

6.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются главному бухгалтеру – 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	2	3
Эффективность и качество управленческой деятельности	Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края	0,1
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

6.13. Главному бухгалтеру - 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)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75% до 100%	0,3
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3. 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
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

6.14. Руководителю учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края, а главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Выполнение государственного задания	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	0,6
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,6
3. Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6
4. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки	по совокупности критериев оценки, в баллах:	
	более 95	0,15
	от 90 до 95	0,1
5. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения	выполнение плана в процентах:	
	100	0,1

независимой оценки качества условий оказания услуг по итогам года, следующего за годом, когда проводилась независимая оценка качества условий оказания услуг		
--	--	--

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.

6.15. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителю, главному бухгалтеру учреждения определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей.

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется настоящим Положением

№ п/п	Тип учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <*>
1.	Дома-интернаты (пансионаты) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; дома-интернаты для инвалидов	28

<*> 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.

6.16. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, и главному бухгалтеру направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этого учреждения.

6.17. Руководителю учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края, а главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 -5.3 раздела V настоящего Положения.

VII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

7.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в учреждениях социального обслуживания в стаж работы засчитывается:

7.1.1. Главному бухгалтеру учреждения:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных и казенных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

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 социального обслуживания 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.

7.1.2. Работникам учреждения, имеющим медицинское образование:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных и казенных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения 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 и казенных, 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 непрерывной 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.

7.2. Руководителю, главному бухгалтеру и работникам в стаж работы, по 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 и казенных учреждениях социального обслуживания, 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.

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Уровень, должность	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера*
ПКГ должностей специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях)	1 квалиф. уровень <u>Специалист по социальной работе</u>	62
Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	1 квалиф. уровень <u>Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными</u>	36
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотреб-надзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за квартал	3 квалиф. уровень <u>Медицинская сестра</u>	55
		5 квалиф. уровень <u>Старшая медицинская сестра</u>	67
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за квартал	2 квалиф. уровень <u>Врач-терапевт,</u> <u>Врач-психиатр</u>	80
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
ПКГ должностей педагогических работников			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме (на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях)	1 квалиф. уровень <u>Инструктор по труду</u>	60
ПКГ «Должности работников культуры среднего звена»			
Проявление систематической	Реализация запланированных	<u>Культурорганизатор</u>	38

творческой активности	мероприятий за отчетный период без замечаний		
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих второго уровня			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, зафиксированных документально за отчетный период	2 квалиф. уровень <u>Заведующий складом,</u> <u>заведующий хозяйством,</u>	46
		3 квалиф. уровень <u>Начальник хоз.отдела,</u>	51
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства 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 <u>Специалист по кадрам</u> <u>Специалист по закупкам</u> <u>Специалист по охране труда</u> <u>Программист</u>	46
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	2 квалификационный уровень Бухгалтер 1 кат Экономист 1 кат Юрисконсульт	56
		4 квалификационный уровень Ведущий бухгалтер	67
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований 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 <u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды,</u> <u>Парикмахер</u> <u>Сестра-хозяйка,</u> <u>Швея,</u> <u>Кастелянша,</u> <u>Буфетчик,</u> <u>Дворник,</u> <u>Уборщик служебных помещений,</u> <u>Столяр,</u> <u>Подсобный рабочий,</u> <u>Официант,</u> <u>Мойщик посуды,</u> <u>Кухонный работник</u>	33
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение 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 квалиф. уровень <u>Повар</u>	38
		2 квалиф. уровень <u>Слесарь – сантехник</u> <u>Дежурный по режиму,</u> <u>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,</u>	46
		3 квалиф. уровень Шеф-повар	51
		4 квалиф. уровень Водитель автомобиля	61

<*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края;

<***> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждением в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений».

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень, должность	Предельное количество баллов для установления выплат работнику*
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества гос. услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	1 квалиф. уровень <u>Специалист по социальной работе</u>	92
Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	1 квалиф. уровень <u>Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными</u>	54
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2-3) обоснованных жалоб клиентов на оказание медицинской помощи; отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей за отчетный период	3 квалиф. уровень <u>Медицинская сестра</u>	83
		5квалиф. уровень <u>Старшая медицинская сестра</u>	101
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов на оказание медицинской помощи; отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалиф.уровень <u>врач-терапевт,</u> <u>Врач-психиатр</u>	120
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных 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 квалиф. уровень <u>инструктор по труду</u>	90
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры			
ПКГ «Должности технических исполнителей»			

ПКГ «Должности работников культуры среднего звена»			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период	<u>Культурорганизатор</u>	57
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов; Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения Учреждения, ведения учета и контроля ТМЦ, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	2 квалиф. уровень <u>Заведующий складом,</u> <u>заведующий</u> <u>хозяйством,</u>	70
		3 квалиф. уровень <u>Начальник хоз.отдела</u>	76
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалиф. уровень <u>Бухгалтер 1 кат</u> <u>Экономист 1 кат</u>	84
		4 квалиф. уровень <u>Ведущий бухгалтер</u>	101
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 квалиф. уровень <u>Специалист по кадрам</u>	70
		3 квалиф. уровень Юрисконсульт	84
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	1 квалиф. уровень <u>Специалист по закупкам</u> <u>Специалист по охране</u> <u>труда,</u> <u>Программист</u>	70
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хоз. инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, 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 <u>Машинист по стирке и</u> <u>ремонту спецодежды,</u> <u>Парикмахер,</u> <u>Сестра-</u> <u>хозяйка,</u> <u>Швея, Кастелянша,</u> <u>Буфетчик, Дворник,</u> <u>Уборщик служебных</u> <u>помещений, Столяр,</u> <u>Подсобный рабочий,</u> <u>Официант,</u> <u>Мойщик посуды, Кухонный</u>	49

		<u>работник</u>	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
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 или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалиф. уровень <u>повар</u>	57
		2 квалиф. уровень <u>Слесарь – сантехник</u> <u>Дежурный по режиму,</u> <u>Электромонтер по ремонту</u> <u>и обслуживанию</u> <u>электрооборудования</u>	70
		3 квал. уровень Шеф-повар	76
		4 квал. уровень Водитель автомобиля	92

<*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края;

<***> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждением в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений»

**Показатели и критерии балльной оценки результативности труда
для установления стимулирующих выплат по итогам работы
за отчетный период (год)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат**
1. Выполнение государственного задания*	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	200
	Государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено	100

*В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 28.06.2011 № 378-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)».

**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 подпунктом 2.3.5 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

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

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
Краевые государственные бюджетные учреждения, подведомственные министерству социальной политики Красноярского края	
1. 1. Краевые государственные бюджетные учреждения с обеспечением проживания	
1.1. 1. Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов:	
- при наличии лицензии на медицинскую деятельность	медицинская сестра младшая медицинская сестра по уходу за больными специалист по социальной работе

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

$$D_{\text{Ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}, \quad (1)$$

где:

$D_{\text{Ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной
сп

платы работников основного персонала;

DO_i - 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 № 7
Положения об оплате труда
и стимулировании труда
работников КГБУ СО «Эвенкийский дом-интернат»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Красноярского края в размере, не превышающем следующего размера:

N п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дома-интернаты (пансионаты) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; дома-интернаты для инвалидов; специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов;	5,7	4,1	4,6