

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

28.06.2016г.

с. Казачинское

№ 309-п

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Казачинского района**

В связи с внесением изменений в Закон Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» от 01.12.2009 №617-п, статьей 36 Устава Казачинского района, решением Казачинского районного Совета депутатов от 30.06.2011 №15-87 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Казачинского района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района согласно приложению.
2. Постановление администрации Казачинского района от 07.08.2015г. № 336-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Казачинского района» считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социальной политике, начальника Отдела образования администрации района Л.А. Федоненко.
4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Новая Жизнь» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2016 года.

Глава района

Ю.Е. Озерских

**Положение  
об оплате и стимулировании труда работников муниципального  
бюджетного учреждения Комплексный Центр социального  
обслуживания населения Казачинского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее по тексту – положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее по тексту Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» от 01.12.2009 №620-п с изменениями и дополнениями, решением Совета депутатов от 30.06.2011 №15-87 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Казачинского района».

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

1.3. 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 учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждений определяются коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и муниципального образования Казачинский район, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам /далее по тексту-ПКГ/, учитывающим требования к уровню квалификации, (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

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

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 60 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 г. № 149 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

<b>Профессиональная квалификация группа, квалификационный уровень, должность, профессия</b>		<b>Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, руб.</b>
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</b>		
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
Социальный работник		2730
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» специалист по социальной работе, специалист по реабилитационной работе.</b>		
1 квалификационный уровень		4203
2 квалификационный уровень		4592
3 квалификационный уровень		4796
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
Заведующий отделением (социальной службой)		5361
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» инструктор ЛФК, медицинская сестра по массажу</b>		
1 квалификационный уровень		2882
2 квалификационный уровень		3167
3 квалификационный уровень		3772
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) социальный педагог, педагог-психолог, специалист по работе с семьей</b>		
<b>ПКГ «Должности педагогических работников»</b>		
1 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	3480
	При наличии высшего профессионального образования	3820
2 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	3774
	При наличии высшего профессионального образования	4193
3 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	4133
	При наличии высшего профессионального образования	4707
4 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	4592
	При наличии высшего профессионального образования	4961
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)</b>		
1 квалификационный уровень		2597
2 квалификационный уровень		2739

<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b> (Инженер по пожарной безопасности, инженер-программист, программист, специалист по кадрам, юрист-консультант, психолог, экономист, бухгалтер)	
1 квалификационный уровень	3167
2 квалификационный уровень	3480
3 квалификационный уровень	3820
4 квалификационный уровень	4592
5 квалификационный уровень	5361
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b> (Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	
1 квалификационный уровень	2231
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b> (водитель,)	
1 квалификационный уровень	2882
2 квалификационный уровень	3167
3 квалификационный уровень	3480
4 квалификационный уровень	4392
5 квалификационный уровень	4961
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами.</b>	
Специалист по охране труда	3167
Специалист по охране труда II категории	3480
Специалист по охране труда I категории	3820

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

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер 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

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

### **3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Законом края, относятся:

- выплаты за работу в сельской местности;
- 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 (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);

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

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

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

№ п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Наименование должностей
1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
1.1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения «*»	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников,

		служащих и рабочих всех профессий
2	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
2.1	Специализированные учреждения для несовершеннолетних (социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних; <b>отделения (группы) для несовершеннолетних в центрах социальной помощи семье и детям и комплексных центрах социального обслуживания населения</b> )	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий

«\*» Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения, кроме учреждений, предусмотренных строками 2 настоящей таблицы.

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения, 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.

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

3.8. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

3.10. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 50% оклада (должностного оклада) или часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график сменности работы.

3.11. Работникам бюджетных и казенных учреждений выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке и размерах, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

#### **4. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда**

4.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждений 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 за квартал
- выплаты по итогам работы за год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совмещения, выплачиваются только по основному месту работы, (основной должности).

4.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника 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 (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, 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 Красноярском крае, исчисляется пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между



размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. Размер минимальной заработной платы определяется нормативно-правовыми актами Красноярского края.

4.4. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников. Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии.

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

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников создана конфликтная комиссия.

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

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

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

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;

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q\ стим.\ i$  – 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);

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

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;

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.

$$\text{Котп.} = 1/12 \text{ ФОТ план.} \quad (5)$$

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.4.3. 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:

$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}}$  – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по  $i$  виду выплат;

$\text{const } i \text{ выпл. макс.}$  – 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.

4.5. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 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 показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.7. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.8.-4.11 настоящего Порядка, устанавливаются работникам учреждений при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

4.8. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала муниципальных учреждений 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 муниципальными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

4.9. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года 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 учреждений за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения 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 учреждений за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

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

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, 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, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общетраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общетраслевым 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 муниципальных 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, за исключением специалистов центра социальных выплат и ресурсно-методического центра, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

уборку салона легкового автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии;

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

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

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

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

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

за почетное звание - на 0,18 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 муниципальных учреждений двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

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.

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 учреждений, а для врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов, расположенных в сельской местности 3,2 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 № 1 к настоящему Порядку.

4.13. Работникам муниципальных учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 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).

## **5. 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, полнородные брат, сестра).

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.

## **6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

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

6.2. Должностной оклад руководителя муниципального 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 исходя из показателей, установленных Приложением № 5 и Приложением № 6 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений определяется на основании объемных показателей, в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителю конкретного муниципального учреждения устанавливается учредителем 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 муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, определяется Приложением № 7 к настоящему Положению.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителю учреждений, его заместителю и главному бухгалтеру

устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.3 настоящего Положения.

6.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю учреждения устанавливаются по решению начальника Отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителю руководителя и 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)	Размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие выявленных нарушений, предписаний режимного характера надзорных органов	0,3
	отсутствие в учреждениях аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем	0,2
	отсутствие случаев травматизма в учреждении	0,1
2. 2. Создание условий для:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1
в) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,4

их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности		
---	--	--

6.9. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям бюджетных и казенных учреждений устанавливаются решению Отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя 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)	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы
		все учреждения социального обслуживания
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

6.10. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.10.1. Персональные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру за сложность, напряженность и особый режим работы в центрах социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы и их филиалах, за обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в размере 0,45 должностного оклада;

6.10.2. Персональные выплаты руководителю учреждения за опыт работы устанавливаются по решению Отдела социальной защиты населения администрации



Казачинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

- опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах 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;
- повышения квалификации, профессионального мастерства.

6.10.3. Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

- 0,30 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, за стаж работы свыше 3 лет и 0,15 должностного оклада - за каждые последующие 2 года работы в бюджетных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,6 должностного оклада;
- 0,20 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру иных бюджетных и казенных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;
- 0,05 должностного оклада руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий;
- 0,10 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий));
- 0,08 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру бюджетных и казенных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного учреждений, 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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 руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

6.10.4.Общий размер персональной выплаты за опыт работы руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется путем суммирования выплат за: опыт (продолжительность) работы в бюджетных, казенных учреждениях социального обслуживания 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 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.

6.11. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных учреждений, определяются пунктами 6.12– 6-16. настоящего Положения.

6.12. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал текущего года по решению Отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя 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	2	3
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 спонсора	Наличие документов, подтверждающих привлечение денежных средств на лицевой счет учреждения	0,8

5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, в связи с юбилейной датой	награждение государственной Правительственной наградой РФ	1,5
	награждение Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, отраслевого органа исполнительной власти края, Главы района	1,3
	Юбилейная дата (50,55,60,65,70 лет)	1,0

6.13. Руководителям учреждений по решению Отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя 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	Размер выплат по итогам года к должностному окладу работника
1	2	3
Выполнение муниципального задания по итогам года	муниципальное задание выполнено	0,5
	муниципальное задание в целом выполнено (от 90% до 100%)	0,3
Повышение кадрового потенциала	Наличие документов, подтверждающих повышение квалификации от 10% и более работников от общего числа работников	0,5
Повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (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 учреждения.

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

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений,

учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типам учреждений:

Типы учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <*>
1. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов	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.

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

6.16. Руководителю учреждения по решению Отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 -5.3 настоящего Положения.

## **7. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений от приносящей доход деятельности**

7.1. Оплата труда работников учреждения, 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 60 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

## **8. Порядок определения продолжительности работы в учреждениях социального обслуживания для установления персональной выплаты за опыт работы руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру**

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

8.1.1. Руководителю учреждения, его заместителю (не имеющим медицинского образования), главному бухгалтеру и работникам:

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

поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора.

8.1.2. Руководителю учреждения, его заместителю, работникам, имеющим медицинское образование:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти 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 учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

8.2. Руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях 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 учреждениях социального обслуживания 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 Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**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)**

По решению руководителя учреждения, работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
<b>ПГК «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
<b>Социальный работник</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс	1.1. Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	25
	1.2. Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	14
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше двух) замечаниями	5
	2.1. Участие в мероприятиях, семинарах, применение новых методов и форм работы. Участие в 2-х и более мероприятиях на высоком уровне	16

	2.2.Участие в мероприятиях, семинарах, применение новых форм работы. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	10
<b>ПГК «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (Специалист по социальной работе Специалист по реабилитационной работе)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	30
	1.2. Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	15
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме или реализация запланированных мероприятий с единичными) не более 2) замечаниями	5
	2.1. Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	33
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	15
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	24
	1.2. Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	18
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме или реализация запланированных мероприятий с	12

	единичными)не более 2) замечаниями	
	2.1. Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	45
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	34
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	25
	1.2. Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	19
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме или реализация запланированных мероприятий с единичными)не более 2) замечаниями	12
	2.1. Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	47
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	35
	<b>ПГК «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>	
<b>Заведующий отделением (социальной службой)</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1. Проведение мероприятий сверх плана, выполнение поручений и заданий руководителя	35
	1.2.План работы отделения выполнен в полном объеме на высоком уровне	25



	1.3. План выполнения в объеме до 90%	10
	2.1. Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы в отделении.	45
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	25
<b>ПГК «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (инструктор ЛФК, медицинская сестра по массажу)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм, отсутствию замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а так же обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	1.1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб за отчетный период	15
	1.2. Наличие не более 2-х замечаний (жалоб) за отчетный период	11
	1.3. Наличие обоснованных замечаний (более 2-х) за отчетный период, несвоевременное устранение неисправности оборудования, не оптимальное его использование	7
	2.1. Реализация мероприятий свыше запланированного объема на высоком уровне, участие в мероприятиях, семинарах (2 и более)	28
	2.2. Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне, участие в семинарах	21
	2.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме	14
	<b>2 квалификационный уровень</b>	
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по	1.1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб за отчетный период	16
	1.2. Наличие не более 2-х замечаний (жалоб) за	12

соблюдению санитарных норм, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а так же обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отчетный период	
	1.3.Наличие обоснованных замечаний (более 2-х) за отчетный период, несвоевременное устранение неисправности оборудования, не оптимальное его использование	8
	2.1.Реализация мероприятий свыше запланированного объема на высоком уровне, участие в мероприятиях, семинарах (2 и более)	31
	2.2Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне, участие семинарах	23
	2.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме	15
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм, отсутсиве замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а так же обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	1.1.Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб за отчетный период	20
	1.2. Наличие не более 2-х замечаний (жалоб) за отчетный период	15
	1.3.Наличие обоснованных замечаний (более 2-х) за отчетный период, несвоевременное устранение неисправности оборудования, не оптимальное его использование	10
	2.1.Реализация мероприятий свыше запланированного объема на высоком уровне, участие в мероприятиях, семинарах (2 и более)	36
	2.2Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне, участие семинарах	27

	2.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме	18
<b>ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, педагог-психолог, специалист по работе с семьей)</b>		
<b>1 квалификационный уровень (при наличии среднего профессионального образования)</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	18
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	13
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	9
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	34
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	25
<b>1 квалификационный уровень (при наличии высшего профессионального образования)</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	20
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	15
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х)	10

	замечаниями	
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	37
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	28
<b>2 квалификационный уровень</b> (при наличии среднего профессионального образования)		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	20
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	15
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	10
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	36
	2.2.Участия в 1 мероприятии на хорошем уровне	27
<b>2 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	22
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	16

	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	11
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	41
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	31
<b>3 квалификационный уровень</b> (при наличии среднего профессионального образования)		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	22
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	16
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	11
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	40
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	30
	<b>3 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)	
Применение современных методик, внедрение	1.1.Реализация мероприятий сверх	24

инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	запланированного объема на высоком уровне	
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	18
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	12
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	46
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	34
<b>4 квалификационный уровень</b> (при наличии среднего профессионального образования)		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	24
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	18
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	12
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	45

	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	34
<b>4 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)		
Применение современных методик, внедрение инновационных технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	26
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	19
	1.3. Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий единичными (не свыше 2-х) замечаниями	13
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта, проявление творчества и инициативы, применение новых методов и форм работы	43
	2.2.Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	32
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Ведение документации в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и других документов)	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	39
	Наличие замечаний (не более 2-х)	29
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	19
<b>2 квалификационный уровень</b>		

Ведение документации в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и других документов)	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	41
	Наличие замечаний (не более 2-х)	31
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	20
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
<b>Инженер-программист-1 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	16
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	12
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	8
	2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы	31
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	23
<b>Инженер-программист-2 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	18
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	13
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных	9



	мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	
	2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы	34
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	25
<b>Инженер-программист-3 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	20
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	15
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	10
	2.1.Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы	37
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	28
	<b>Инженер-программист-4 квалификационный уровень</b>	
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	24
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	18
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	12
	2.1.Участие в	45

	мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы	
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	34
<b>Инженер-программист-5 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	28
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	21
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	14
	2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы	52
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	39
	<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам – 1 квалификационный уровень</b>	
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и других документов)	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	47
	Наличие замечаний (не более 2-х)	35
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	23
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам – 2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	52
	Наличие замечаний (не	39

других документов)	более 2-х)	
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	26
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам – 3 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и других документов)	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	57
	Наличие замечаний (не более 2-х)	43
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	28
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам – 4 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и других документов)	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	69
	Наличие замечаний (не более 2-х)	52
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	34
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам – 5 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов и других документов)	Качественный уровень подготовки документации, своевременность подготовки (отсутствие предписаний, замечаний, претензий, жалоб)	80
	Наличие замечаний (не более 2-х)	60
	Некачественная несвоевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний, претензий	40
<b>Психолог -1 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема	16

технологий реабилитационный процесс, проявление творческой активности	в	на высоком уровне	
		1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	12
		1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	8
		2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых форм работы	31
		2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	23
<b>Психолог -2 квалификационный уровень</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности		1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	18
		1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	13
		1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	9
		2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых форм работы	34
		2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	25
<b>Психолог -3 квалификационный уровень</b>			
Применение современных		1.1.Реализация	20

методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	15
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	10
	2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых форм работы	37
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	28
<b>Психолог -4 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	24
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	18
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	12
	2.1 Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых форм работы	45
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	34

<b>Психолог -5 квалификационный уровень</b>		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	28
	1.2.Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	21
	1.3.Реализация запланированных мероприятий не в полном объеме, или реализация запланированных мероприятий с единичными (не свыше 2-х) с замечаниями	14
	2.1. Участие в мероприятиях, семинарах (2 и более), систематизация и обобщение опыта работы, проявление творчества и инициативы, применение новых форм работы	52
	2.2. Участие в 1 мероприятии на хорошем уровне	39
<b>Экономист, бухгалтер-1 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные срок оформление, ведение экономической и бухгалтерской отчетности	47
	Наличие замечаний (не более 2-х)	35
	Некачественная, своевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний претензий	23
<b>Экономист, бухгалтер-2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные срок оформление, ведение экономической и бухгалтерской отчетности	52
	Наличие замечаний (не более 2-х)	39

	Некачественная, своевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний претензий	26
<b>Экономист, бухгалтер-3 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные срок оформление, ведение экономической и бухгалтерской отчетности	57
	Наличие замечаний (не более 2-х)	43
	Некачественная, своевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний претензий	28
<b>Экономист, бухгалтер-4 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные срок оформление, ведение экономической и бухгалтерской отчетности	69
	Наличие замечаний (не более 2-х)	52
	Некачественная, своевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний претензий	34
<b>Экономист, бухгалтер-5 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные срок оформление, ведение экономической и бухгалтерской отчетности	80
	Наличие замечаний (не более 2-х)	60
	Некачественная, своевременная подготовка документации, наличие замечаний, предписаний претензий	40
<b>ПГК Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (Уборщик служебных помещений, сторож(вахтер), сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и</b>		

ремонту зданий)		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
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, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	33
	Наличие замечаний (не более 2-х)	25
	Наличие 3-х и более замечаний, несоблюдение техники безопасности и охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма	16
<b>2 квалификационный уровень</b>		
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, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	35
	Наличие замечаний (не более 2-х)	26
	Наличие 3-х и более замечаний, несоблюдение техники безопасности и охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма	17
<b>ПГК Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (Водитель автомобиля)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Содержание автомобиля в технически исправном состоянии, обеспечение имущества, оборудования, своевременное выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений,	39
	Наличие замечаний (не более 2-х)	29
	Наличие 3-х и более замечаний, несоблюдение техники безопасности и охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма	19
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Содержание автомобиля в технически исправном состоянии, обеспечение имущества, оборудования,	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений,	47



своевременное выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований безопасности и охраны труда	Наличие замечаний (не более 2-х)	35
	Наличие 3-х и более замечаний, несоблюдение техники безопасности и охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма	23
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Содержание автомобиля в технически исправном состоянии, обеспечение имущества, оборудования, своевременное выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений,	52
	Наличие замечаний (не более 2-х)	39
	Наличие 3-х и более замечаний, несоблюдение техники безопасности и охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма	26
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Содержание автомобиля в технически исправном состоянии, обеспечение имущества, оборудования, своевременное выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений,	63
	Наличие замечаний (не более 2-х)	47
	Наличие 3-х и более замечаний, несоблюдение техники безопасности и охраны труда, отсутствие случаев производственного травматизма	31
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>		
<b>Специалист по ОТ</b>		
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение систематической сохранности	1.1.Выполнение требований ТБ, охраны труда, ведения документации, отсутствие случаев травматизма	16
	1.2.Наличие не более 2-х замечаний	12
	1.3.Наличие не более 3-х замечаний, или случая производственного травматизма	8
	2.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	31

	2.2.Реализация мероприятий в полном объеме на высоком уровне	23
	2.3.Реализация мероприятий на удовлетворительном уровне, с замечаниями (не более 3-х)	15
<b>Специалист по ОТ 1 категории</b>		
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение систематической сохранности	1.1.Выполнение требований ТБ, охраны труда, ведения документации, отсутствие случаев травматизма	18
	1.2.Наличие не более 2\х замечаний	13
	1.3.Наличие не более 3-х замечаний, или случая производственного травматизма	9
	2.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	34
	2.2.Реализация мероприятий в полном объеме на высоком уровне	25
	2.3.Реализация мероприятий на удовлетворительном уровне, с замечаниями (не более 3-х)	17
	<b>Специалист по ОТ 2 категории</b>	
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение систематической сохранности	1.1.Выполнение требований ТБ, охраны труда, ведения документации, отсутствие случаев травматизма	20
	1.2.Наличие не более 2\х замечаний	15
	1.3.Наличие не более 3-х замечаний, или случая производственного травматизма	10
	2.1.Реализация мероприятий сверх запланированного объема на высоком уровне	37
	2.2.Реализация мероприятий в полном объеме на высоком уровне	28
	2.3.Реализация	18

	мероприятий удовлетворительном уровне, с замечаниями (не более 3-х)	на	
--	--	----	--

Приложение №2 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

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

По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
<b>ПГК «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» Социальный работник</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, качественное ведение документации	61
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	46
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	30
<b>ПГК «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» » (Специалист по социальной работе Специалист по реабилитационной работе)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, качественное ведение документации	94
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	70
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	47
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных	Отсутствие обоснованных	103

услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики	претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, качественное ведение документации	
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	77
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	51
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, качественное ведение документации	107
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	80
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	53
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
<b>Заведующий отделением ( социальной службой)</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, качественное ведение документации	120
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	90
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	60
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (инструктор ЛФК, медицинская сестра по массажу)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественное заполнение документации	65
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	49
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, предписаний и	32

	замечаний со стороны контролирующих надзорных органов	
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественное заполнение документации	71
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	53
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, предписаний и замечаний со стороны контролирующих надзорных органов	35
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественное заполнение документации	84
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	63
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, предписаний и замечаний со стороны контролирующих надзорных органов	42
<b>ПГК «Должности педагогических работников» (социальный педагог, педагог-психолог, специалист по работе с семьей)</b>		
<b>1 квалификационный уровень (при наличии среднего профессионального образования)</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	78
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	58
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	39

	период, несоблюдение принципов этики	
<b>1 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	86
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	64
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	42
<b>2 квалификационный уровень</b> (при наличии среднего профессионального образования)		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	84
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	63
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	42
<b>2 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	94
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	70
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	47
<b>3 квалификационный уровень</b> (при наличии среднего профессионального образования)		

Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	93
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	70
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	46
<b>3 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	105
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	79
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	52
<b>4 квалификационный уровень</b> (при наличии среднего профессионального образования)		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	103
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	77
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	51
<b>4 квалификационный уровень</b> (при наличии высшего профессионального образования)		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг,	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за	111



соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	отчетный период, своевременное и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	83
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	55
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документации	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	58
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	43
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	29
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документации	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	61
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	46
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	30
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
<b>Инженер-программист-1 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий	71

муниципальных услуг, осуществление деятельности в соответствии с планами, программами, соблюдение принципов этики	(жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	53
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	35
<b>Инженер-программист-2 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, осуществление деятельности в соответствии с планами, программами, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	78
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	58
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	39
<b>Инженер-программист-3 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, осуществление деятельности в соответствии с планами, программами, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	86
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	64
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	43
<b>Инженер-программист-4 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, осуществление деятельности в соответствии с планами, программами, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	103
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	77
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период	51

	период, несоблюдение принципов этики	
<b>Инженер-программист-5 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, осуществление деятельности в соответствии с планами, программами, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	120
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	90
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	60
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам-1 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	71
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	53
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	35
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам-2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	78
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	58
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	39
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам-3 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в	Своевременная, качественная работа с	86

части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	64
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	43
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам-4 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	103
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	77
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	51
<b>Юрисконсульт, специалист по кадрам-5 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	120
	Единичные (не более 3-х замечаний), не отразившихся на показателях деятельности учреждения	90
	Замечания (3 и более), серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	60
<b>Психолог -1 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие	71

групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	положительных отзывов	
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	53
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	35
<b>Психолог -2 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	78
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	58
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	39
<b>Психолог -3 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	86
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	64
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	43
<b>Психолог -4 квалификационный уровень</b>		
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	103
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	77
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	51
<b>Психолог – 5 квалификационный уровень</b>		

Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей и их родителей, соблюдение принципов этики	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), своевременная и качественная работа с документацией, наличие положительных отзывов	120
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний за отчетный период	90
	Наличие 3-х и более замечаний за отчетный период, несоблюдение принципов этики	60
<b>Экономист, бухгалтер-1 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	71
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний, не отразившихся на показателях деятельности учреждения	53
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	35
<b>Экономист, бухгалтер-2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	78
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний, не отразившихся на показателях деятельности учреждения	58
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	39
<b>Экономист, бухгалтер-3 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	86

документации	Наличие единичных (до 3-х) замечаний, не отразившихся на показателях деятельности учреждения	64
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	43
<b>Экономист, бухгалтер-4 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	103
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний, не отразившихся на показателях деятельности учреждения	77
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	51
<b>Экономист, бухгалтер-5 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации	Своевременная, качественная работа с документацией, без замечаний, претензий (жалоб)	120
	Наличие единичных (до 3-х) замечаний, не отразившихся на показателях деятельности учреждения	90
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, отразившиеся на показателях деятельности учреждения	60
<b>ПГК Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования,	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного	50

хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	травматизма	
	Незначительные замечания, жалобы (до –х) со стороны руководителей структурных подразделений	37
	Замечания (более 3-х), серьезные нарушения, наличие случаев производственного травматизма	25
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части 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, случаев производственного травматизма	52
	Незначительные замечания, жалобы (до –х) со стороны руководителей структурных подразделений	39
	Замечания (более 3-х), серьезные нарушения, наличие случаев производственного травматизма	26
<b>ПГК Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (Водитель автомобиля)</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма	58
	Наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, выполнение работы с нарушениями, не отразившимися на деятельности учреждения (не более 2-х)	43
	Замечания (более 3-х), серьезные нарушения, наличие случаев производственного травматизма	29



<b>2 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма	71
	Наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, выполнение работы с нарушениями, не отразившимися на деятельности учреждения (не более 2-х)	53
	Замечания (более 3-х), серьезные нарушения, наличие случаев производственного травматизма	35
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма	78
	Наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, выполнение работы с нарушениями, не отразившимися на деятельности учреждения (не более 2-х)	58
	Замечания (более 3-х), серьезные нарушения, наличие случаев производственного травматизма	39
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма	94
	Наличие единичных	70

оборудования, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, выполнение работы с нарушениями, не отразившимися на деятельности учреждения (не более 2-х)	
	Замечания (более 3-х), серьезные нарушения, наличие случаев производственного травматизма	47
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами.</b>		
<b>Специалист по охране труда</b>		
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 замечаний, нарушений; предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма	71
	Нарушения, замечания, не отразившиеся на показателях деятельности учреждения (не более 3-х)	53
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, предписания контрольно-надзорных органов, случаи производственного травматизма	35
<b>Специалист по охране труда 2 категории</b>		
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 замечаний, нарушений; предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма	78
	Нарушения, замечания, не отразившиеся на показателях деятельности учреждения (не более 3-х)	58
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, предписания контрольно-надзорных органов, случаи производственного травматизма	39

<b>Специалист по охране труда 1 категории</b>		
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 замечаний, нарушений; предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма	86
	Нарушения, замечания, не отразившиеся на показателях деятельности учреждения (не более 3-х)	64
	Наличие 3-х и более замечаний, серьезные нарушения, предписания контрольно-надзорных органов, случаи производственного травматизма	43

Приложение №3 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период (квартал)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	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**

\*Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 4 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.

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

Приложение №4 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**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 муниципального задания*	Муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	200
	Муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	100

\*В соответствии с Методикой оценки выполнения бюджетными учреждениями муниципального задания на оказание муниципальных 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 муниципальных 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 пунктом 4 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников бюджетных учреждений, подведомственных управлению социальной защиты населения администрации Туруханского района.

Приложение №5 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**Показатели для отнесения муниципального учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения**

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

Приложение №6 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения.**

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

Приложение №7 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «здравоохранение и предоставление социальных услуг»**

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждений
Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания	специалист по социальной работе методист



Приложение №8 к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения Казачинского района.

**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:

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

где:

$D_{\text{оср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

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.