

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.10.2014 г.

с. Казачинское

№ 635-п

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 Закона Красноярского края от 09.12.2010 № 11-5397 «О наделении органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов отдельными государственными полномочиями в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения» решением Совета депутатов от 30.06.2011 года № 15-87 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» Казачинского района, на основании ст.36 Устава Карачинского района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения (Центр), подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Казачинского района, согласно приложению.
2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Новая жизнь» и разместить на официальном сайте администрации района в сети Интернет.
3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

Глава администрации района

В.Т.Отченашенко

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Комплексный
Центр социального обслуживания населения (Центр), подведомственного отделу
социальной защиты населения администрации Казачинского района**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Решением Совета депутатов от 30 июня 2011 года № 15-87 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Казачинского района», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон края) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников, казенного учреждения, муниципального бюджетного учреждения Комплексный Центр социального обслуживания населения (далее – Центр), подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Казачинского района по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

1.3. Положение предусматривает оплату труда работников, Центра на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

**2. СОСТАВ И УСЛОВИЯ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА**

2.1. Система оплаты труда работников включает следующие элементы:
оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;
выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера (приложение №1, №2, №3, №4)

2.2. Условия оплаты труда работников Центра определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Центра (Положением об оплате и стимулировании труда работников Центра), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Центра устанавливаются руководителем Центра на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		2730
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1	1 квалификационный уровень		4203
2.2	2 квалификационный уровень		4592
2.3	3 квалификационный уровень		4796
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		5361
4	ПКГ «Должности педагогических работников»		
4.1	1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3480
		при наличии высшего профессионального образования	3820
4.2	2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3774
		при наличии высшего профессионального образования	4193
4.3	3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4133
		при наличии высшего профессионального образования	4707
4.4	4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4592

		при наличии высшего профессионального образования	4961
5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
5.1	1 квалификационный уровень		3167
5.2	2 квалификационный уровень		3480
5.3	3 квалификационный уровень		3820
5.4	4 квалификационный уровень		4592
5.5	5 квалификационный уровень		5361
6	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
6.1	1 квалификационный уровень		2231
6.2	2 квалификационный уровень		2338
7	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень		2597
7.2	2 квалификационный уровень		3167
7.3	3 квалификационный уровень		3480
7.4	4 квалификационный уровень		4193

4. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. 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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 4.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 4.3 - 4.9 настоящего Положения.

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

дифференцируются по типам (видам) муниципальных бюджетных учреждений:

№ п/п	Наименование муниципальных бюджетных учреждений и их подразделений	Наименование должностей
1. Учреждения, их структурные подразделения и должности с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными условиями труда, работа в которых дает право на установление надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 15 процентов		
1.1	Муниципальные бюджетные учреждения социальной защиты и их структурные подразделения	

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

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

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

4.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются 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.

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

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Единовременная материальная помощь работникам Центра, социальной защиты оказывается, по решению руководителя Центра в связи с бракосочетанием, рождением

ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Центра, социальной защиты на основании приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Группа по оплате труда руководителя Центра устанавливается на основании объемных показателей, определенных приложением 2 к Закону края.

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

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

6.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя Центра, его заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются пунктами 4.3, 4.9 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. Руководителю Центра, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

(в ред. Постановления Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 169-п)

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности, муниципальных бюджетных учреждений, определяются пунктами 6.5 - 6.12 настоящего Положения.

6.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю Центра устанавливаются по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя Центра по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		все виды учреждений, за исключением социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, учреждений по работе с семьей и детьми	социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, учреждения по работе с семьей и детьми
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие случаев производственного травматизма, выявленных нарушений, предписаний надзорных органов, обоснованных претензий, судебных решений (принятых не в пользу учреждения), аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	1,0	0,5
2. Создание условий для: а) реализации индивидуальных программ реабилитации и адаптации	отсутствие самовольных уходов граждан, в том числе несовершеннолетних, из стационарных учреждений (стационарных отделений учреждений)	0,3	0,3
б) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 50% и более получателей услуг к участию в социокультурных мероприятиях	0,2	0,2
в) интеграции лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в общество	трудовая реабилитация 60% и более граждан, освобожденных из мест лишения свободы, от общего числа получателей услуг учреждения	0,3	

г) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,3	
д) выполнение мероприятий социальной реабилитации индивидуальной программы реабилитации инвалидов (детей-инвалидов)	выполнение мероприятий индивидуальной программы реабилитации инвалидов (детей-инвалидов) в полном объеме в установленные сроки	0,3	

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю Центра устанавливается по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя Центра по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

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

6.6. Руководителю Центра, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.6.1. Персональные выплаты руководителю Центра, его заместителям и главным бухгалтерам 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 0,6 должностного оклада;

6.6.2. Персональные выплаты руководителю Центра, его заместителям и главным бухгалтерам за опыт работы устанавливаются руководителем Центра по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя Центра на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

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

0,30 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя (врачам) домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, 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 - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам иных муниципальных бюджетных 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 руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий ;

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

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

При наличии у руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителя одновременно квалификационной категории и ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю Центра, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы может снижаться на 0,15 должностного оклада; руководителю бюджетного или казенного учреждения - по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя Центра.

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

6.7. Руководителю Центра по итогам работы за квартал текущего года по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя Центра устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность	0,5

	работниками от 75% до 100%	
2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах	получение призовых мест	0,5
	получение положительной оценки	0,3
3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,5
4. Привлечение спонсоров	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения	0,8
5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, отраслевого органа исполнительной власти края, в связи с юбилейной датой	награждение государственной Правительственной наградой Российской Федерации	1,5
	награждение Почетной грамотой Законодательного собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти края	1,3
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

6.8. Руководителю Центра по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя Центра могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1. Выполнение государственного задания <*>	государственное задание по государственной услуге выполнено	0,5
	государственное задание по государственной услуге в целом выполнено	0,3
2. Повышение кадрового потенциала	наличие документов, подтверждающих повышение квалификации, от 10 и более процентов работников от общего числа работников	0,5
3. Повышение статуса учреждения, использование новых эффективных и инновационных технологий	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (инновационных) технологий	0,5

<*> В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 28.06.2011 N 378-п "Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)".

(сноска введена Постановлением Правительства Красноярского края от 15.07.2014 N 287-п, от 30.09.2014 №454)

Абзац исключен. - Постановление Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 169-п.

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

6.9. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителю Центра определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей.

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

Типы бюджетных и казенных учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя бюджетного и казенного учреждения, подлежащих централизации, в год
1. Бюджетные учреждения без обеспечения постоянного проживания (полустационарные, нестационарные)	
1.1. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов	38

Абзац исключен. - Постановление Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 169-п.

6.10. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Центра, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

6.11. Руководителю Центра по решению отдела социальной защиты населения администрации Казачинского района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя Центра может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 - 5.3 настоящего Положения.

(в ред. Постановления Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 169-п)

7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Оплата труда работников муниципальных бюджетных учреждений, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых бюджетным учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в бюджетных учреждениях. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера и случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закона края.

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

8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В ЦЕНТРЕ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

8.1.1. Руководителю Центра, его заместителям (не имеющим медицинского образования) и главным бухгалтерам:

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

8.1.2. Руководителю Центра и его заместителям, имеющим медицинское образование:

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

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

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

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

8.1.3. Руководителям и заместителям руководителей центров социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и их филиалов за обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы, время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории

других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

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

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

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

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

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

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы (далее –ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаний по итогам работы за отчетный период.	2 квалификационный уровень	41
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе и др.)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичным (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	69

	(проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	3 квалификационный уровень	72
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» заведующий отделением (социальной службой)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, педагог-психолог и др.)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.Реализация запланированных мероприятий: а)в полном объеме; б)на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; 2.Проявление творческой активности: а)систематической; б)проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	52
		1 квалификационный уровень (высшее образование)	57
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	56
		2 квалификационный уровень (высшее образование)	63
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	62
		3 квалификационный уровень (высшее образование)	70
		4 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	69
		4 квалификационный уровень (высшее образование)	74
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общепрофессиональные должности специалистов экономического профиля			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер и др.)			

Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт)			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов других документов)	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго- тепло-, водоснабжения, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной Интернет-связи			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (инженер-программист (программист))			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) обоснованных контрольно-надзорных органов,	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57

	претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих			
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	33
		2 квалификационный уровень	35
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля)			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	39
		2 квалификационный уровень	47
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	63

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
Комплексный Центр социального
обслуживания населения (Центр),
подведомственного отделу социальной
защиты населения администрации
Казачинского района

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы (далее –ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)			
Соответствие оказанных услуг стандартом качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных до (3) обоснованных претензий (жалоб) замечаний отчетный период	2 квалификационный уровень	61
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе и др.)			
Соответствие оказанных услуг стандартом качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) замечаний отчетный период	1 квалификационный уровень	94
		2 квалификационный уровень	103
		3 квалификационный уровень	107
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» заведующий отделением (социальной службой)			
Соответствие оказанных услуг стандартом качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) замечаний отчетный период	2 квалификационный уровень	120
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, педагог-психолог и др.)			
Соответствие оказанных услуг стандартом качества	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных	1 квалификационный уровень (среднее профессиональное	78

государственных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	претензий (жалоб) замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	образование)	
		1 квалификационный уровень (высшее образование)	86
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	84
		2 квалификационный уровень (высшее образование)	94
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	93
		3 квалификационный уровень (высшее образование)	105
		4 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	103
		4 квалификационный уровень (высшее образование)	111

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Общепрофессиональные должности специалистов экономического профиля

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»
(бухгалтер и др.)

Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации, отчетности	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб) замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»
(юрисконсульт)

Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86

	документально, по итогам работы за отчетный период	4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
<p>Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго-тепло-, водоснабжения, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной Интернет-связи</p>			
<p align="center">ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (инженер-программист (программист))</p>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности охраны труда, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы системы жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб) замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
<p align="center">Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</p>			
<p align="center">ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)</p>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	50
		2 квалификационный уровень	52

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»
(водитель автомобиля)

Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов) технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	58
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	94

**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
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<*>
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)	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 подпунктами 2.3.5 видов, условий размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных отделу социальной защиты населения администрации Казачинского района.

<***> - 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 труда работников
муниципального бюджетного учреждения
Комплексный Центр социального
обслуживания населения (Центр),
подведомственного отделу социальной
защиты населения администрации
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 <*>
Выполнение муниципального задания <*>	Муниципальное задание по государственной услуге (работе) выполнено	200
	Муниципальное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено	100

<*> - в соответствии с Методикой оценки выполнения