



**Красноярский край**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ**  
**Тюхтетского района**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.12.2014

с. Тюхтет

№ 458-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского 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», статьей 4 Закона Красноярского края от 10.12.2004 г. № 12-2705 «О социальном обслуживании населения», Решением районного совета депутатов Тюхтетского района от 15.05.2012 г. № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», на основании Устава района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Тюхтетского района:

от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района»;

от 21.11.2013 № 407-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения, участвующего в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»»;

от 02.07.2014 № 246-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения»»;

от 22.08.2014 № 281-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения»»;

от 13.10.2014 № 340-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района»»;

от 21.10.2014 № 356-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района»»;

от 12.12.2014 № 453-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 21.10.2014 № 356-п «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского района от 16.05.2012 № 134-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района»».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Тюхтетского района по экономике и финансам (Е.А. Кориш).

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Голос Тюхтета» и разместить на официальном сайте администрации Тюхтетского района в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в законную силу в день, следующий за днем его официального опубликования (обнародования) и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2014 года.

Глава района

Г.П. Дзалба

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения,  
подведомственного отделу социальной защиты населения  
администрации Тюхтетского района**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением районного Совета депутатов Тюхтетского района от 15.05.2012 № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района (далее – Решение) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения (далее – учреждение), подведомственного Отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг», отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом требований 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 учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

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

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

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

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

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</b>	
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	2730
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2.1	1 квалификационный уровень	4203
2.2	2 квалификационный уровень	4592
2.3	3 квалификационный уровень	4796
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	5361
	<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
4	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
4.1	1 квалификационный уровень	2597
4.2	2 квалификационный уровень	2739
5	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
5.1	1 квалификационный уровень	2882
5.2	2 квалификационный уровень	3167
5.3	3 квалификационный уровень	3480
5.4	4 квалификационный уровень	4392
5.5	5 квалификационный уровень	4961
6	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
6.1	1 квалификационный уровень	3167
6.2	2 квалификационный уровень	3480
6.3	3 квалификационный уровень	3820
6.4	4 квалификационный уровень	4592
6.5	5 квалификационный уровень	5361
7	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
7.1	1 квалификационный уровень	5762

7.2	2 квалификационный уровень	6675
7.3	3 квалификационный уровень	7188
8	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
8.1	1 квалификационный уровень	2231
8.2	2 квалификационный уровень	2338
9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень	2597
9.2	2 квалификационный уровень	3167
9.3	3 квалификационный уровень	3480
9.4	4 квалификационный уровень	4193

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

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

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 3.2 настоящего Положения.

### III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3 - 3.10 настоящего Положения.

3.3. 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 Российской Федерации и Красноярского края,

содержащими нормы трудового права, и дифференцируются по типам (видам) учреждений:

№ п/п	Наименование (тип) муниципальных бюджетных и казенных учреждений и их подразделений	Наименование должностей
1. Муниципальные 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 учреждения социальной защиты и их структурные подразделения	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания клиентов, независимо от подчиненности учреждения, в штате которого они состоят; руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 06.00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

#### IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

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

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам муниципального учреждения не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 5.8. – 5.12. настоящего Положения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктами 5.8. – 5.12. настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

5.6. 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 утверждаются оценочные комиссии.

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

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

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4., за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

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

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

где:

$P$  – размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по  $i$  виду выплат;

$\text{Ц}_{1 \text{ балла}}$  – цена балла для определения  $i$  – го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

$\sum B_i$  – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по  $i$  виду выплат стимулирующего характера.

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

$$Q_{\text{стим.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.}} - K_{\text{гар.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - K_{\text{отп.}}) / PK, \quad (4)$$

где:



ФОТ<sub>план.</sub> – 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<sub>штат.</sub> – 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<sub>гар.</sub> – 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<sub>стим. рук.</sub> – 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;

К<sub>отп.</sub> – 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.

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

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

дополнить пунктом 2.3.4. следующего содержания:

5.10. 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.

5.11. 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.

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

5.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.13.1. 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 учреждении, либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с учреждением. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

5.13.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

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

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

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

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, техническим исполнителям, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

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

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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.

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

обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля; расширение зоны обслуживания.

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

за почетное звание - на 0,18 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 учреждения 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 учреждения.

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

5.15. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 8 к настоящему Порядку.

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

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

## VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

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.

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 муниципального учреждения устанавливается приказом отдела социальной защиты населения администрации Тюхтетского района 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 руководителя муниципального учреждения, 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. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, заместителя и главного бухгалтера устанавливаются пунктами 3.3. - 3.10. настоящего Положения.

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

6.8. Руководителю муниципального учреждения, заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.8.1. Персональные выплаты руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6.8.2. Персональные выплаты руководителю муниципального учреждения за опыт работы устанавливаются по решению отдела социальной защиты населения администрации Тюхтетского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя муниципального учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

- опыта (продолжительности) работы в должности руководителя 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 руководителю муниципального учреждения, заместителю и главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждений (за исключением домов-интернатов, расположенных в сельской местности) за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения 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; наличие 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 учреждения за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя 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 учреждения, заместителя и 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 у руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы снижается на 0,15 должностного оклада - руководителю учреждения по решению отдела социальной защиты населения администрации района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру определяется путем суммирования выплат за: опыт (продолжительность) работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения 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 0,85 должностного оклада для руководителя, заместителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

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

6.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителям учреждений (за исключением руководителей центра социальных выплат и ресурсно-методического центра системы социальной защиты) устанавливаются по решению министерства

социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам (за исключением руководителей центра социальных выплат и ресурсно-методического центра системы социальной защиты) - 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 к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2	3
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	Отсутствие случаев производственного травматизма, выявленных нарушений, предписаний надзорных органов, обоснованных претензий, судебных решений, (принятых не в пользу учреждения), аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	1,0
2.Создание условий для: а)реализации индивидуальных программ реабилитации и адаптации	отсутствие самовольных уходов граждан, в том числе несовершеннолетних, из стационарных учреждений (стационарных отделений учреждений)	0,3
б)организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 50% и более получателей услуг к участию в социальных мероприятиях	0,2
в)интеграции лиц, освобожденных из мест лишения свободы в общество	трудовая реабилитация 60 % и более граждан, от общего числа граждан, освобожденных из мест лишения свободы, от общего числа получателей услуг учреждения	0,3
г)оказания содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95 % гражданам и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,3
д)выполнения 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

6.11. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю муниципального учреждения устанавливаются по решению отдела социальной защиты населения администрации района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются

ежемесячно с учетом следующих критериев оценки качества выполняемых работ в следующих размерах:

Показатели, характеризующие качество выполняемых работ	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер выплат к должностному окладу до:
1	2	3
1. Удовлетворение граждан качеством предоставляемых услуг	отсутствие письменных и устных обращений получателей социальных услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений работников	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

6.12. Руководителям учреждений (за исключением руководителей центра социальных выплат и ресурсно-методического центра системы социальной защиты) по итогам работы за квартал текущего года по решению министерства социальной политики Красноярского края, заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя учреждений устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер выплат к должностному окладу до:
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 предоставления информации по вопросам 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 наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации	1,5
	награждение Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	1,3
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

6.13. Руководителям учреждений по решению управления социальной защиты населения администрации района (города), а заместителям руководителя и главным бухгалтерам 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
1.Выполнение муниципального задания по итогам года	муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено	0,5
	муниципальное задание по муниципальной 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

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 руководителям учреждений, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типам учреждений:

Типы учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <*>
1. Центры социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы	46
2. Дома-интернаты для умственно отсталых детей, психоневрологические интернаты, специальные (специализированные) дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов	42
3. Центр социальных выплат	41
4. Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения	40
5. Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов, пансионаты для граждан пожилого возраста и инвалидов, геронтологические центры	40
6. Реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями	39
7. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов	38
8. Учреждения социального обслуживания семьи и детей, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	35

<\*> - 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 средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю и главному бухгалтеру направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

6.16. Руководителю учреждения по решению отдела социальной защиты населения администрации района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 4.1 - 4,3 раздела IV настоящего Положения.

## VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ 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 учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников от приносящей доход деятельности, устанавливается 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 главному бухгалтеру.

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

## VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

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

Работникам учреждений, не имеющим медицинского образования, - время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения.

8.2. Работникам учреждений, предусмотренных пунктом 1 настоящего Порядка, 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 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 учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения, подведомственного отделу социальной

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА  
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ  
РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера *
<b>Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)</b>			
Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс	Реализация: - в полном объеме на высоком уровне - на удовлетворительном уровне; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	2 квалификационный уровень	41
Создание комфортных условий для клиентов	- проявление доброжелательного отношения к клиентам, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально - выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально - выявление свыше 2-х замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксир-		

	рованных документально		
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)</b>			
Соблюдение норм и правил, действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс	- реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне; - на удовлетворительном уровне; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями;	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	69
		3 квалификационный уровень	72
Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов	- проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально.		
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)</b>			
Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслужива-	реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне; - на удовлетворительном уровне; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями;	1 квалификационный уровень	80

ние, реабилитационный процесс			
Обеспечение организации социального обслуживания своей службы за отчетный период	замечания со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально - отсутствие - выявление единичных (до 2-х) случаев - выявление единичных (от 3-х до 5-ти) случаев		
Творческая активность в организации социального обслуживания своей службы за отчетный период	- систематическое проявление инициативы; - проявление инициативы в отдельных случаях		
<b>Профессиональные квалификационные группы</b>			
<b>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля			
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
(техник-программист, др.)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности Обеспечение работы компьютерной техники	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные сроки оформления, ведения документации, отчетности по итогам работы за отчетный период). Своевременная помощь в работе с компьютерами, компьютерными программами.	1 квалификационный уровень	43
		2 квалификационный уровень	47
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	66
		5 квалификационный уровень	74
<b>1.1.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
(бухгалтер)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации,	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52

	бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период)	3 квалификационный уровень	57
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт)</b>			
Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда Оформление, ведение документации, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации, своевременная отчетность, отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб	- систематическое проявление инициативы; - проявление инициативы в отдельных случаях  осуществление мероприятий: - качественно в установленные сроки; - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; - на удовлетворительном уровне	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож, уборщик служебных помещений)</b>			
Создание комфортных условий для клиентов	- проявление доброжелательного отношения при создании комфорта для клиентов за отчетный период;	1 квалификационный уровень	33
		2 квалификационный уровень	35
Обеспечение сохранности технологического оборудования,	реализация мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне		

хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда			
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b> (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования))			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда Проявление инициативы в работе, создания доброжелательного отношения и комфорта пассажирам	отсутствие замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма, обеспечение безаварийной работы на линии по итогам работы за отчетный период, соблюдение требований техники безопасности  проявление доброжелательного отношения при организации создания комфорта, систематическое проявление инициативы	1 квалификационный уровень	39
		2 квалификационный уровень	47
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	63

\* - корректируется в учреждении в соответствии с пунктом 5.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений

\* - предельное количество баллов определяется в учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 5.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА  
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ 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 работнику**
<b>Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)</b>			
Соответствие оказанных муниципальных социальных услуг стандартам качества государственных услуг соблюдение принципов этики  Качество ведения документации и своевременная сдача отчётности	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	61
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)</b>			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	94
		2 квалификационный уровень	103
		3 квалификационный уровень	107
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)</b>			
Соответствие	Отсутствие или наличие единичных	2 квалификационный	120



оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	уровень	
<b>1. Профессиональные квалификационные группы</b>			
<b>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
1.1. Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля			
1.1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (техник-программист, др.)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	65
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	98
		5 квалификационный уровень	111
1.1.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (бухгалтер)			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания социальных услуг	отсутствие или единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
1.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля			
1.2.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86

договоров и прочих локальных правовых актов и документов	работы за отчетный период	уровень	
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (сторож, уборщик служебных помещений)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение правил ВТР	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
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования 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	58
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	94

\*\* - корректируется в учреждении в соответствии с подпунктом 5.10. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений

\* - предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 5.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения.

**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 работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы **
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Обеспечение результатов работы на высоком уровне, с единичными замечаниями (не более 2) по итогам работы за квартал	70
2. Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации долгосрочных целевых программ	Проведение на высоком качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; обеспечение реализации мероприятий ДЦП на уровне не ниже 95%	30
3. За долголетнюю плодотворную работу; в связи с юбилейной датой (50, 55 лет женщины и 60, 65 лет мужчины, женщины); в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края; в связи награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края или Губернатора Красноярского края, министерства социальной политики Красноярского края		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 5.10 видов, условий, размеров и

порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения.

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

**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 работнику выплат по итогам работы за год *
1. Выполнение муниципального задания в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Муниципальное задание по муниципальной услуге: выполнено; в целом выполнено; не выполнено;	200 100 0

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

\*\* - количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 5.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного отделу социальной защиты населения.

Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения, подведомственного отделу социальной  
защиты населения администрации Тюхтетского  
района

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО  
ОТДЕЛУ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ АДМИНИСТРАЦИИ ТЮХТЕТСКОГО РАЙОНА К  
ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального  
обслуживания, социально-реабилитационные центры и инвалидов:

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 Примерному положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения, подведомственного отделу

**КОЛИЧЕСТВО  
СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Тип муниципального учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
Муниципальное учреждение социального обслуживания, подведомственное отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района					
	Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов	2,2 – 5,0	2,0 – 2,1	1,8 – 1,9	1,6 – 1,7

Приложение № 7  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения, подведомственного отделу  
социальной защиты населения администрации  
Тюхтетского района

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

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Муниципальное учреждение, подведомственное отделу социальной защиты населения администрации Тюхтетского района	
Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов, центры социальной помощи семье и детям	специалист по социальной работе, социальный работник

Приложение № 8  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения, подведомственного отделу социальной

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

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

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

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

где:

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

$DO_i$  - 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.