

## АДМИНИСТРАЦИЯ МАНСКОГО РАЙОНА

## КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**24.10.2014 с. Шалинское №1185**

Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения»

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Администрации Манского района Красноярского края от 17.10.2014г. №1145 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Манского района» руководствуясь п.1 ст.33 Устава Манского района, администрация района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения» в новой редакции, согласно приложению.

2. Постановление администрации Манского района от 31.10.2013 г. №1092 «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания», считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

И. о. руководителя

администрации Ш.М. Арсамаков

Приложение к постановлению

от 24.10.2014г. № 1185

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Красноярского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=FE3408CC26828CBBFFFB093338301E21DA82E97F1B3965C590F9CC21F41E939F3D639914B2UFE0E) Российской Федерации, Постановлением администрации Манского района от 17.10.2014г. №1145 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Манского района» 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 социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – МБУСО «КЦСОН»), подведомственного управлению социальной защиты населения администрации Манского района по виду экономической деятельности "Здравоохранение и предоставление социальных услуг".

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников МБУСО «КЦСОН» на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке и 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 муниципального бюджетного учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Состав и условия оплаты труда работников МБУСО «КЦСОН»

2.1. Система оплаты труда работников МБУСО «КЦСОН» включает следующие элементы:

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

должностям, не предусмотренным ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

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

III. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУСО «КЦСОН»

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 [N 149н](consultantplus://offline/ref=FE3408CC26828CBBFFFB093338301E21DC82EF771C3B38CF98A0C023UFE3E) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 28.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=FE3408CC26828CBBFFFB093338301E21D380EC701D3B38CF98A0C023UFE3E) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=FE3408CC26828CBBFFFB093338301E21DC8DE871193B38CF98A0C023UFE3E) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", и по должностям, не предусмотренным ПКГ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  | Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг |  |
| 1 | ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" | 2730 |
| 2 | ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" |  |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 4203 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | 4592 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | 4796 |
| 3 | ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" | 5361 |
|  | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |  |
| 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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
| 8.1 | 1 квалификационный уровень | 2231 |
| 8.2 | 2 квалификационный уровень | 2338 |
| 9 | ПКГ "Общеотраслевые 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 |
| 10 | Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами |  |
| 10.4 | Специалист по охране труда | 3167 |
| 10.4.1 | Специалист по охране труда II категории | 3480 |
| 10.4.2 | Специалист по охране труда I категории | 3820 |

IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Постановлением администрации Манского района от 18.05.2012 №356 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 специалистам муниципального учреждения за работу в муниципальном учреждении, расположенного в сельской местности, в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при наличии высшего или среднего специального образования.

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в [пункте 4.1](#Par385), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и [пунктами 4.3](#Par391) - [4.10](#Par447) настоящего Положения.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование муниципального бюджетного учреждения и его подразделений | Наименование должностей |
| 1. Структурные подразделения муниципального бюджетного учреждения 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 | Муниципальное учреждение социального обслуживания и его структурные подразделения | Должности руководителя, главного бухгалтера, Заведующих отделениями специалистов по социальной работе, социальных работников, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений |
|  |  |  |

4.4. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, поварам и кухонным работникам учреждения, занятым на тяжелых (опасных) работах, работах с вредными, опасными или иными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере:

поварам - 0,08;

кухонным работникам - 0,04.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам МБУСО «КЦСОН» 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.

4.6. 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.

4.7. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам МБУСО «КЦСОН» 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.

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

4.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам МБУСО «КЦСОН» 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.

4.10. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБУСО «КЦСОН» устанавливается 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.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь работникам МБУСО «КЦСОН» оказывается по решению руководителя МБУСО «КЦСОН» 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](#Par455) настоящего раздела.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи МБУСО «КЦСОН» производится на основании приказа директора МБУСО «КЦСОН» с учетом положений настоящего раздела.

VI. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения.

6.4. Работникам муниципального 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 и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты.

доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат.

6.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам муниципального учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения определяются пунктами 6.8 - 6.12 настоящего Положения. Муниципальное учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения, определенные [пунктами 6.](consultantplus://offline/ref=A5FCF752313CA95B3EED0C4A78A43D619923F1817E054BE89BDF3FEE6FA447C883F6BA43A1EB3CDB5B0802C9t0G)8 – [6.12](consultantplus://offline/ref=A5FCF752313CA95B3EED0C4A78A43D619923F1817E054BE89BDF3FEE6FA447C883F6BA43A1EB3CDB5B0900C9t6G) настоящего Положения, с учетом специфики деятельности муниципального учреждения.

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

6.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 6.4., 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.

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

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

где:

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

Ц 1 балла – цена балла для определения i – го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

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

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план., (2)

где:

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

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

n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi (3)

i=i

где:

Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

SUM Бi – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера.

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

Q стим. = (ФОТ план. – ФОТ штат. – К гар. – Q стим. рук. – К отп.)/РК, (4)

где:

ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ штат. – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Q стим. рук. – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Котп. – компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Котп. = 1/12 ФОТплан. »; (5)

6.9. 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.

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

Б норм. i долж. = const i выпл. мах. \* К, (6)

где:

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

const i выпл. мах – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

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

6.11. 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.

6.12. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального 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.

6.13. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты

6.13.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала муниципальных учреждений социальной защиты устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, в первые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо, заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с краевыми государственными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

Статус молодого специалиста, присвоенный работнику учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения в другое.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 (три) и до достижения возраста, установленного настоящим пунктом Положения) в следующих случаях:

- приказа на военную службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работу;

- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3-х лет;

- длительного, более 3-х месяцев, нахождение на больничном листе, в т.ч. по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

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

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

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципального учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,10 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в бюджетных учреждениях социального обслуживания, органах управления социальной защиты, но не свыше 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.13.4. Персональные выплаты работникам муниципального учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливается отдельным работникам по решению руководителя муниципального учреждения на срок до 1 (одного) 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, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципального 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 муниципального 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 муниципального учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, краевых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципального учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных 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 автомобилей муниципального учреждения за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнения работ, не входящих в круг обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля, расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии;

При наличии у работников муниципального учреждения одновременно квалификационной категории и почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

При наличии у работников муниципального учреждения двух почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам муниципального учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - по решению руководителя муниципального учреждения.

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 муниципального учреждения.

6.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя муниципального учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

6.15. Работникам муниципального учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев бальной оценки в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

VII. Оплата труда руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

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

7.2. 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.

7.3. Группа по оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливается на основании объемных показателей, определенных Приложением №5 настоящего Положения.

Группа по оплате труда руководителю муниципального учреждения устанавливается приказом управления социальной защиты населения администрации Манского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

7.4. Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя муниципального учреждения, определяется приложением № 7 к настоящему Положению.

7.5. 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64609;fld=134;dst=100436) должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

7.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя муниципального учреждения

7.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются пунктами 4.3 - 4.10 настоящего Положения.

7.8. Руководителю муниципального бюджетного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

7.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетных и казенных учреждений, определяются [пунктами 7.10](#Par481) – [7.](#Par742)17 настоящего Положения.

7.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю муниципального бюджетных учреждения устанавливаются по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Манского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения по итогам работы за 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 |
| 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 - эксплутационных систем | 1,0 |
| 2.Создание условий для: а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий | Привлечение 50% и более получателей услуг к участию в социокультурных мероприятиях | 0,2 |
| б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности | Предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение | 0,3 |

7.11. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю муниципального бюджетного учреждения устанавливаются по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Манского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения по итогам работы за 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) |
| 1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг | отсутствие письменных и устных обращений получателей социальных услуг, их законных представителей | 0,2 |
| 2. Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | отсутствие письменных и устных обоснованных обращений работников | 0,2 |
| 3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения | актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения | 0,1 |

7.12. Персональные выплаты руководителю муниципального бюджетного учреждения устанавливаются по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Манского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру – по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения на срок не более 1 (одного) года с применением следующих критериев:

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

- опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетных учреждений социального обслуживания, заместителя руководителя, 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) непрерывной работы руководителю муниципального бюджетного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам бюджетного учреждения за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетном, учреждении социальной защиты населения, но не выше 0,30 должностного оклада;

0,05 должностного оклада руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий в процессе социального обслуживания;

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

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

- за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю бюджетного учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы может снижаться на 0,15 должностного оклада; руководителю бюджетного учреждения - по решению руководителя Управления социальной защиты населения администрации Манского района Красноярского края, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя МБУСО «КЦСОН».

Общий размер персональной выплаты за опыт работы руководителю муниципального бюджетного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется путем суммирования выплат за: опыт (продолжительность) работы в бюджетном учреждении социальной защиты населения, уровень квалификации и профессионального мастерства; опыт работы в должности руководителя бюджетного 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, его заместителя, главного бухгалтера.

7.13. Руководителю муниципального бюджетного учреждения по итогам работы за квартал текущего года по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Манского района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал) | Размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1. Кадровая обеспеченность | укомплектованность работниками от 75% до 100% | 0,5 |
| 2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах | Получение призовых мест | 0,5 |
| Получение положительной оценки | 0,3 |
| 3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя | отсутствие замечаний | 0,5 |
| 4. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной правительственной наградой, почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, отраслевого органа исполнительной власти края, юбилейная дата | награждение государственной Правительственной наградой Российской Федерации | 1,5 |
| награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти края | 1,3 |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 1,0 |

7.14. Руководителю муниципального бюджетного учреждения по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Манского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения 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), |
| 1. Выполнение муниципального задания | муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено | 0,5 |
| муниципальное задание муниципальной услуге в целом выполнено (от 90 до 100%) | 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 в процессе социального обслуживания | проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (инновационных) технологий | 0,5 |

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

7.15. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения определяются в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Типы бюджетных и казенных учреждений | Предельное количество должностных окладов руководителя бюджетного учреждения, (\*) |
| Комплексные центры социального обслуживания населения | 38 |

(\*) – без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.16. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этого учреждения.

7.17. Руководителю муниципального бюджетного учреждения по решению руководителя управления социальной защиты населения администрации Манского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению директора муниципального бюджетного учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная [пунктами 5.1](#Par455) – 5.[3](#Par458) настоящего Положения.

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

8.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным бюджетным учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в муниципальном бюджетном учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается муниципальным бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются муниципальным бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения.

IX. Порядок определения продолжительности работы в бюджетных учреждениях для установления персональной выплаты за опыт работы руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения

9.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в муниципальном бюджетном учреждении в стаж работы засчитывается:

9.1.1. Руководителю муниципального бюджетного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру:

- время работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных учреждениях социальной защиты населения;

9.2. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру 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 бюджетном учреждении социальной защиты населения, засчитывается:

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

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

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

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

Приложение № 1

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

Показатели и критерии бальной оценки результативности труда

для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация  критерия оценки  показателя | | Квалификационный уровень | | Предельное количество  баллов для установления работнику 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 3) замечаниями за отчетный период | | 2 квалификационный уровень | | 41 |
| ПКГ «Должности специалистов третьего уровня,  осуществляющих предоставление социальных услуг»  (специалист по профессиональной реабилитации инвалидов, специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов) | | | | | |
| Применение современных  методик, внедрение инновационных  методов и технологий в  реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности | Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) | | 1 квалификационный уровень | | 63 |
| 2 квалификационный уровень | | 69 |
| 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 | Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на высоком уровне | | 1 квалификационный уровень | | 80 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | | | | |
| Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля | | | | | |
|  | | | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  (бухгалтер, экономист, экономист по финансовой работе; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий», главный специалист в отделе) | | | | | |
| 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, специалист по кадрам, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий, др.) | | | | | |
| 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 |
| Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго - тепло-, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи | | | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  (дежурный по этажу, администратор, др.) | | | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | | Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 1 квалификационный уровень | 39 |
| 2 квалификационный уровень | 41 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  (техник-технолог, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший» или вторая внутри должностная категория; заведующий производством (шеф - повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория) | | | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности | Отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период | | 1 квалификационный уровень | | 47 |
| 2 квалификационный уровень | | 52 |
| 3 квалификационный уровень | | 61 |
| 4 квалификационный уровень | | 74 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  (инженер-технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня. По которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное наименование «ведущий») | | | | | |
| 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 трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма 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 |
| Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых профессий рабочих | | | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  (кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий; сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, другие профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, обеспеченные к первому квалификационному уровню с производственным наименованием «старший») | | | | | |
| 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 «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, слесарь-сантехник, водитель автомобиля; повар (4-5 разрядов), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 – 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, машинист по стирке белья; профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1-й класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания; повар 6-го разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шев-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих) | | | | | |
| 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 социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

Показатели и критерии бальной оценки результативности труда для установления работникам учреждения 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 |
| Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников,  занятых в сфере предоставления социальных услуг» | | | |
| ПКГ «Должности специалистов второго уровня,  осуществляющих предоставление социальных услуг»  (техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник) | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период | 2 квалификационный уровень | 61 |
| ПКГ «Должности специалистов третьего уровня,  осуществляющих предоставление социальных услуг»  (специалист по профессиональной реабилитации инвалидов, специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов) | | | |
| Соответствие оказанных  государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за 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, заведующих социальной службой) | | | |
| Соответствие оказанных государственных социальных услуг  стандартам качества  государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период | 2 квалификационный уровень | 120 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | | |
| Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  (бухгалтер, экономист, экономист по финансовой работе; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий», главный специалист в отделе) | | | |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания государственных 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 |
| Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  (юрисконсульт, специалист по кадрам, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий, др.) | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части  подготовки и отработки  договоров и прочих  локальных правых актов и документов | отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб 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 |
| Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих  обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго -, тепло-, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  (дежурный по этажу, администратор, др.) | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 58 |
| 2 квалификационный уровень | 61 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  (техник-технолог, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший» или вторая внутридолжностная категория; заведующий производством (шеф - повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория) | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 71 |
| 2 квалификационный уровень | 78 |
| 3 квалификационный уровень | 98 |
| 4 квалификационный уровень | 111 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  (инженер-технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня. По которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное наименование «ведущий») | | | |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов | отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 71 |
| 2 квалификационный уровень | 78 |
| 3 квалификационный уровень | 86 |
| 4 квалификационный уровень | 103 |
| 5 квалификационный уровень | 120 |
| Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых профессий рабочих | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  (кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий; сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, другие профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, обеспеченные к первому квалификационному уровню с производственным наименованием «старший») | | | |
| 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 «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, слесарь-сантехник, водитель автомобиля; повар (4-5 разрядов), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 – 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, машинист по стирке белья; профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1-й класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания; повар 6-го разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шев-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих) | | | |
| 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 |

Приложение № 3

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

Показатели и критерии бальной оценки результативности труда для установления работникам учреждения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результата работы за отчетный период (квартал)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация  критерия оценки  показателя | Предельное количество  баллов для установления выплат стимулирующего характера \*\*\* |
| 1. Обеспечение высоких  результатов работы в  интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения | Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 100\* |
| 2. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | Награждение государственной правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой) | 130\*\* |
| Награждение почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | 120\*\* |
| юбилейная дата 50,55,60,65,70 лет) | 100\*\* |

\*Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом) ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результата работы.

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

\*\*\* - корректируется в муниципальном учреждении в соответствии с подпунктом 6.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения

Приложение № 4

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

Показатели и критерии бальной оценки результативности труда для установления работникам учреждения 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 \*\* | Муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено | 200 |
| Муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено | 100 |

\* - корректируется в муниципальном учреждении в соответствии с подпунктом 6.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения

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

Приложение № 5

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

Показатели

для отнесения муниципального учреждения, подведомственного управлению социальной защиты администрации Манского района к группам по оплате труда руководителя учреждения

1. Комплексный центр социального обслуживания населения

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

Приложение № 6

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

Количество средних окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников основного персонала, используемых 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 | IY группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Муниципальное учреждения социального обслуживания, подведомственное управлению социальной защиты населения администрации Манского района | | | | | |
| 1. | Комплексный центр социального обслуживания населения | 2,2 – 5,0 | 2,0 – 2,1 | 1,8 – 1,9 | 1,6 – 1,7 |

Приложение № 7

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| Муниципальное учреждение, подведомственное управлению социальной защиты населения администрации Манского района |  |
| 1.Муниципальное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения» | специалист по социальной работе |

Приложение № 8

к положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального

обслуживания населения»

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 муниципального учреждения утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и рассчитывается по формуле:

n

SUM ДО i

i=1

ДОср = ---------, (1)

n

где:

ДОср. - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО 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 муниципального 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.