

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«30» 12. 2016 г.

с. Богучаны

№ 996-П

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

В соответствии со ст. 53 Федерального Закона от 06.10.2003 № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Красноярского края», Постановлением администрации Богучанского района «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» от 18.05.2012 № 651-п, ст. 7, 43,47 Устава Богучанского района, Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения, согласно Приложению.

2. Признать утратившими силу Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения», Постановление Администрации Богучанского района от 20.09.2012 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», Постановление Администрации Богучанского района от 20.09.2012 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», Постановление Администрации Богучанского района от 24.10.2013 года «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», Постановление Администрации Богучанского района от 13 августа 2014 г. № 1031-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», Постановление Администрации Богучанского района от 31.12.2014 г. № 1766-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения», Постановление Администрации Богучанского района от 27.07.2015 г. № 704-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения», Постановление Администрации Богучанского района от 27.07.2015 г. № 704-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения», Постановление Администрации Богучанского района от 15.08.2016 г. № 604-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Богучанского района от 30.05.2012 года № 717-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Богучанского района по экономике и планированию Н.В. Илиндееву.

4. Настоящее Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в Официальном вестнике Богучанского района и распространяется на муниципальные бюджетные и казенные учреждения социальной защиты населения с 01.01.2017 года.

Глава Богучанского района

А.В. Бахтин

Приложение  
к Постановлению администрации

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
социальной защиты населения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009г. № 620-п «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Красноярского края» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения, находящихся в ведении Управления социальной защиты населения Администрации Богучанского района по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» (далее – учреждения).

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

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

2. Состав и условия оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

2.4. Для работников учреждений, осуществляющих переданные полномочия субъекта Российской Федерации, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета, если иное не установлено решением о районном бюджете на очередной финансовый год.

2.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата

труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2.6. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в примерных положениях об оплате труда.

2.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

### 3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

3.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.3. Минимальные размеры окладов, ставок работников учреждений, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных 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 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», и по должностям, предусмотренным ПКГ согласно Приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми- инвалидами, детьми подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально-опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);
- выплаты специалистам за работу в сельской местности.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и дифференцируются по типам бюджетных и казенных учреждений:

N п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Наименование должностей
1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
1.1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; руководителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений
1.2	Учреждения социального обслуживания	должности медицинского персонала, работающего на лазерных установках, и специалистов, обслуживающих лазерные установки; дезинфекторы, медицинские дезинфекторы, персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания клиентов (больных) в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн
2	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
2.1	Специализированные учреждения для несовершеннолетних (социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные приюты для детей и подростков, центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей)	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные в указанных учреждениях; директоров, их заместителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий
3	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
3.1	Стационарные учреждения социального обслуживания (психоневрологические интернаты, специальные (специализированные) дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов, дома-интернаты для умственно отсталых детей, реабилитационные центры (отделения) для детей и подростков с ограниченными возможностями (дефектами умственного и физического развития)	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; директоров, их заместителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий
3.2	Подсобные сельские хозяйства, лечебно-производственные (трудоуые) мастерские в учреждениях, указанных в строке 3.1 настоящей таблицы	должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий
3.3	Дома ночного пребывания	должности персонала, непосредственно работающего с контингентом
3.4	Отделения (палаты) для лежачих больных домов-интернатов	должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренными пунктом 4.3 настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, предусмотрены настоящей таблицей.

4.5. 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 22:00 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 учреждений 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 учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам бюджетных и казенных учреждений 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 учреждений 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. Выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.11. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными актами.

4.12. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в примерных положениях об оплате труда работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

#### 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1 Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в соответствии с Приложением 2, Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 5.4. настоящей статьи. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

5.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного пунктом 5.4. в соответствии с Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

5.4. Порядок определения продолжительности работы для установления персональных выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за опыт работы работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения устанавливается в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному положению.

5.5. Размер минимальной заработной платы (далее РМЗП) составляет 13 788 рублей в соответствии с региональным соглашением.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже РМЗП, установленного региональным соглашением производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне РМЗП, установленной в Красноярском крае.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне РМЗП производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже РМЗП, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между РМЗП, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период.

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

РМЗП включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.7. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, и количество баллов для выплат стимулирующего характера с учетом специфики деятельности учреждения.

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

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

(1) где:

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

$Ц\ 1\ \text{балла}$  – 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;

$K\ \text{кор.}$  – коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 5.8. настоящего Положения.

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

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

(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)

$Ц\ 1\ балла = Q\ стим.\ i / SUM\ B_i$

(3) $i=i$  где:

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

SUM B<sub>i</sub> – 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);

$Q\ стим.\ = (ФОТ\ план.\ - ФОТ\ штат.\ - К\ гар.\ - Q\ стим.\ рук.\ - К\ отп.) / PK,$  (4) где:

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

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

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

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

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

PK – 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.

5.9. 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.

5.10. Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

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

$B\ норм.\ i\ долж.\ = const\ i\ выпл.\ мах.\ * K,$  (6) где:

B 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.

5.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.13. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений и руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.5. настоящего Примерного положения».

#### 6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящей статьи.

Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### 7. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

7.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании показателей, характеризующих деятельность учреждений, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Примерному положению.

7.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на основании приказа начальника УСЗН администрации Богучанского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей (число получателей услуг) за предшествующий год.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с:

- перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению;

- порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, установленным Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Богучанского района, утвержденным постановлением администрации Богучанского района.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения. Заместителю руководителя на 25 процентов, главному бухгалтеру на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

7.8. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – фонд стимулирования руководителя учреждения) выделяется в бюджетной смете учреждения.

7.10. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фонда стимулирования руководителей учреждений, составляет до 29 должностных окладов руководителей учреждений в год без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Конкретное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении фонда стимулирования руководителя учреждения, устанавливается на основании приказа начальника УСЗН администрации Богучанского района согласно приложению № 8 к настоящему Примерному приложению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия фонда стимулирования руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника УСЗН администрации Богучанского района.

7.12. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа, распоряжения) в пределах средств, предусмотренных в учреждении на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

7.13. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются по каждому виду выплат отдельно.

7.14. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ производятся в соответствии с размерами, условиями, критериями оценки согласно приложению № 9 к настоящему Примерному положению.

7.15. Виды, условия выплаты и размеры персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

Определение продолжительности работы для установления персональной выплаты за опыт работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в порядке согласно приложению № 11 к настоящему Примерному положению.

7.16. Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года.

7.17. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год, которые осуществляются в соответствии с размерами и критериями оценки согласно приложению № 12 к настоящему Примерному положению.

7.18. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляется выплата единовременной материальной помощи с учетом положений пунктов 5.1-5.3 настоящего Примерного положения.

7.19. Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании приказа начальника УСЗН администрации Богучанского района.

7.20. Выплата материальной помощи заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений производится на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа, распоряжения).

8. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности

8.1. Оплата труда работников бюджетных учреждений, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых бюджетным учреждением работ (оказываемых бюджетным учреждением услуг), осуществляется полностью за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, производится по системам оплаты труда, установленным в учреждениях.

8.2. Размер средств, направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений, от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности устанавливается учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному

социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Средства на оплату труда от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8.1 настоящего Примерного положения.

#### 9. Заключительные и переходные положения

9.1. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов устанавливающих новые системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новыми системами оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г №996 -п

#### Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	3003
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2.1	1 квалификационный уровень	4623
2.2	2 квалификационный уровень	5051
2.3	3 квалификационный уровень	5276
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	5897
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников		
4	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	2699
5	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
5.1	1 квалификационный уровень	3170
5.2	2 квалификационный уровень	3484
5.3	3 квалификационный уровень	4149
5.4	4 квалификационный уровень	4536
5.5	5 квалификационный уровень	5051
6	ПКГ «Врачи и провизоры»	
6.1	1 квалификационный уровень	5464
6.2	2 квалификационный уровень	6006
6.3	3 квалификационный уровень	6969
6.4	4 квалификационный уровень	7491
7	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
7.1	1 квалификационный уровень	6969
7.2	2 квалификационный уровень	7491
ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)		
8	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	2713
9	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень	2857<*>
9.2	2 квалификационный уровень	3170<***>
10	ПКГ «Должности педагогических работников»	
10.1	1 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	4524

10.2	2 квалификационный уровень	при наличии высшего профессионального образования	4966
		при наличии среднего профессионального образования	4906
		при наличии высшего профессионального образования	5451
10.3	3 квалификационный уровень<***>	при наличии среднего профессионального образования	5373
		при наличии высшего профессионального образования	6119
10.4	4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5970
		при наличии высшего профессионального образования	6449
11	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»		
11.1	1 квалификационный уровень		5897<****>
11.2	2 квалификационный уровень		6338
11.3	3 квалификационный уровень		6494
	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
12	ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
	1 квалификационный уровень		2343
13	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		2857
14	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		3170
15	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		5051
	ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
16	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		2454
17	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
17.1	1 квалификационный уровень		2857
17.2	2 квалификационный уровень		3484
17.3	3 квалификационный уровень		3828
17.4	4 квалификационный уровень		4612
	ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
18	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
18.1	1 квалификационный уровень		2857
18.2	2 квалификационный уровень		3013
19	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
19.1	1 квалификационный уровень		3170
19.2	2 квалификационный уровень		3484
19.3	3 квалификационный уровень		3828
19.4	4 квалификационный уровень		4831
19.5	5 квалификационный уровень		5457
20	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
20.1	1 квалификационный уровень		3484
20.2	2 квалификационный уровень		3828
20.3	3 квалификационный уровень		4202
20.4	4 квалификационный уровень		5051
20.5	5 квалификационный уровень		5897
21	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
21.1	1 квалификационный уровень		6338
21.2	2 квалификационный уровень		7343
21.3	3 квалификационный уровень		7907
22	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
22.1	1 квалификационный уровень		2454
22.2	2 квалификационный уровень		2572
23	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
23.1	1 квалификационный уровень		2857
23.2	2 квалификационный уровень		3484
23.3	3 квалификационный уровень		3828
23.4	4 квалификационный уровень		4612
24	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
24.1	1 квалификационный уровень		3828
24.2	2 квалификационный уровень		4612
24.3	3 квалификационный уровень		5897
25	Должности, не предусмотренные ПКГ:		
25.1	Специалист по охране труда		3484
25.2	Специалист по охране труда II категории		3828
25.3	Специалист по охране труда I категории		4202
25.5	Главная медицинская сестра		5082
25.6	Специалист по работе с семьей		4623

сноски под таблицей изложить в следующей редакции:

<<\*> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3484 рублей;  
<\*> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3828 рублей.»;  
<\*\*\*> кроме методистов, по должностям «методист» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 5178 рублей.»;  
<\*\*\*\*> при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30% за счет снижения стимулирующих выплат)

минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующему отделением устанавливается в размере 6 969 рублей.

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

п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наличие второй квалификационной категории <*>	0,15
	Наличие первой квалификационной категории	0,20
	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г № 996 -п

Размеры, условия установления выплат стимулирующего характера, критерии оценки деятельности для работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера <*>, < **>
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по итогам работы за месяц, или квартал выплачиваются ежемесячно)			

1. ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаниями по итогам работы за отчетный период		44
1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	74
		3 квалификационный уровень	77
1.3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период		80
2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников			
2.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			

Проявление творческой инициативы при создании комфорта для клиентов	создание комфортных условий, отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	40
2.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	61
		4 квалификационный уровень	67
		5 квалификационный уровень	74
2.3. ПКГ «Врачи и провизоры»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	75
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
2.4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
3. ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
3.1. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период		40
3.2. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	47
3.3. ПКГ «Должности педагогических работников»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями 2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	73
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
3.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			

Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
4. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	1 квалификационный уровень	34
4.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		42
4.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		47
4.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		74
5. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
5.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
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	42
		2 квалификационный уровень	44
5.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
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	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
Обеспечение подготовки документов в соответствии с	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных	1 квалификационный уровень	47

требованиями законодательства	замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
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	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
5.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
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	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
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	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
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	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74

		5 квалификационный уровень	80
5.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 2) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной документации в установленные сроки	отсутствие или наличие единичных (не свыше двух), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
6. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих			
6.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36
		2 квалификационный уровень	38
6.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	51
		1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
7. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	80
8. Должности, не предусмотренные ПКГ			
Начальник лагеря (оздоровительного)		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на	80

Заместитель начальника лагеря (оздоровительного)	высоком уровне без замечаний за отчетный период	80
Заместитель главного врача		80
Специалист по охране труда	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	51
Специалист по охране труда II категории		56
Специалист по охране труда I категории		62
Главная медицинская сестра	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	75
Специалист по работе с семьей	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями	68

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 5.9. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников;

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

Выплаты за качество выполняемых работ (по итогам работы за месяц или квартал, выплачиваются ежемесячно)			
Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат <*>, <*>
1. ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		66
1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	111
		3 квалификационный уровень	116
1.3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		120

2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников			
2.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	59
2.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2 - 3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	91
		4 квалификационный уровень	100
		5 квалификационный уровень	111
2.3. ПКГ «Врачи и провизоры»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	112
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
2.4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
3. ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
3.1. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		60
3.2. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	70
3.3. ПКГ «Должности педагогических работников»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	109
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
3.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
4. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие обоснованных единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	52
4.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		63
4.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		70
4.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		111
5. ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
5.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3), зафиксированных документально, замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
5.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных	1 квалификационный уровень	70

	претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
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	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
5.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93

		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
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	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
5.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части оформления приема, перевода, увольнения работников, оформления приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования	отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
6. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих			
6.1 ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			

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	54
		2 квалификационный уровень	57
6.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	102
7. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	84
		1 квалификационный уровень	102
		1 квалификационный уровень	120
8. Должности, не предусмотренные ПКГ			
8.1 Начальник лагеря (оздоровительного)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.3 Заместитель главного врача			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.4 Специалист по охране труда			

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		77
8.4.1 Специалист по охране труда II категории			
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		84
8.4.2 Специалист по охране труда I категории			
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		93
8.5 Главная медицинская сестра			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирурующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		112
8.6 Специалист по работе с семьей			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		102

<\*> 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;

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по итогам работы за квартал, выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в 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	100

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%	60
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 *

\* - 100 баллов условно, приравненных к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г № 996 -п

**Виды, условия выплаты и размеры персональных выплат работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения**

№ п/п	Виды и условия выплаты персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением по полученной специальности на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего учебного заведения	0,5
3	За квалификационную категорию:	
	- наличие второй квалификационной категории	0,15
	- наличие первой квалификационной категории	0,20
	- наличие высшей квалификационной категории	0,25
4	За опыт работы, устанавливаются на срок не более 1 года с применением следующих критериев: - опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения; - уровня квалификации, профессионального мастерства В том числе:	
4.1	За опыт (продолжительность) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения: - свыше 3 до 5 лет - свыше 5 лет	0,20 0,30
4.2.	За уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, устанавливается на срок до 1 года, с применением критериев в следующих размерах:	
4.2.1.	Работникам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	0,15-1,50

4.2.2.	Водителям легковых автомобилей 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, расширения зоны обслуживания)	0,15-0,70
4.2.3.	За повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом)	0,15- 0,50
4.2.4.	За публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях	0,15-0,40
4.2.5.	За публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий	0,15-0,30
4.2.6.	Водителям легковых и грузовых автомобилей - за первый класс (категории «Д» и «Е») - за второй класс (категории «Д» и «Е»)	0,25 0,10
4.3.	За наличие 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	0,18
	- за ученую степень кандидата наук	0,20
	- за ученую степень доктора наук	0,30

При наличии у работника учреждения двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При вынесении дисциплинарных взысканий работнику учреждения размер, установленной персональной выплаты за опыт работы, на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказ, распоряжение) снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г № 996 -п

Порядок определения продолжительности работы для установления персональных выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за опыт работы работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

1. При установлении работникам учреждений персональной выплаты за опыт работы засчитывается следующая продолжительность (время) их работы:

1.1. Работникам учреждений, не имеющим медицинского образования:

- время работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

- время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

1.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование:

- время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время выполнения в бюджетных, казенных, автономных учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

2. Работникам учреждений, предусмотренным в пунктах 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, если, перечисленным ниже периодам работы, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, 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 незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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

Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г.№ 996-п

Размеры и критерии оценки выплат стимулирующего характера по итогам работы за год  
работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат по итогам года ( в баллах)
Выполнение муниципального задания	Муниципальное задание выполнено на 100%	200
	Муниципальное задание в целом выполнено (от 90% - до 100%)	100
	Муниципальное задание не выполнено (ниже 90%)	0

Выплата стимулирующего характера по итогам работы за год производится с учетом фактически отработанного работником учреждения времени в течение года (не менее 6 месяцев) и личного вклада, внесенного им в результаты деятельности учреждения.

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

Приложение № 6  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г.№996-п

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество получателей государственных услуг, человек	свыше 2000	1001 - 2000	501 - 1000	до 500

Приложение № 7  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения, утвержденному постановлением администрации Богучанского района от 30.12.16г №996 -п

Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

Типы и виды учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Бюджетные учреждения без обеспечения постоянного проживания (полустационарные, нестационарные)	
1.1. Комплексный центр социального обслуживания населения, центры социального обслуживания	Специалист по социальной работе, социальный работник

Приложение № 8  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения, утвержденному постановлением администрации Богучанского района от 30.12.16г №996 -п

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

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала 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
1	Учреждения социальной поддержки и социального обслуживания населения				
1.1	Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	2,2 - 5,0	2,0 - 2,1	1,8 - 1,9	1,6 - 1,7

Приложение № 9  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения, утвержденному постановлением администрации Богучанского района от 30.12.16г № 996 -п

Размеры, условия установления выплат стимулирующего характера, критерии оценки деятельности для руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения, их заместителей и главных бухгалтеров

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)	Реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста; центры социального обслуживания населения; комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов
---	--	--

1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие выявленных нарушений, предписаний режимного характера надзорных органов	0,35
	отсутствие нарушения сроков исполнения документов	0,1
2.Создание условий для:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1
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	0,2

Показатели, характеризующие качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста; центры социального обслуживания населения; комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (по итогам работы за квартал, выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в квартал)		
1.Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75% до 100%	0,3
2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах	получение призовых мест	0,1
3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,4
4. Привлечение спонсоров	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тысяч рублей	0,5
	наличие документов, подтверждающих поступление в учреждение основных средств, товарно-материальных ценностей и (или) оказанных услуг на сумму не менее 30 тысяч рублей	0,1
5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,0
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,0
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края	1,0
	юбилейная дата (женщины 50,мужчины 55)	1,0

Приложение № 10  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г №996-п

**Виды, условия выплаты и размеры персональных выплат руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
2.	За квалификационную категорию руководителям и их заместителям:	
	наличие второй квалификационной категории	0,15
	наличие первой квалификационной категории	0,20
	наличие высшей квалификационной категории	0,25
3.	За опыт работы: С учетом: - опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения; - опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социального обслуживания, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики; - повышения квалификации, профессионального мастерства В том числе:	
3.1.	За опыт (продолжительность) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения: - свыше 3 до 5 лет - свыше 5 лет	0,20 0,30
3.2.	За опыт работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социального обслуживания, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики	0,08
3.3.	За сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий в процессе социального обслуживания За сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий социального обслуживания и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры свыше 2 зданий)	0,05 0,10
4.	За наличие 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	0,18
	за ученую степень кандидата наук	0,20
	за ученую степень доктора наук	0,30

При наличии у руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера одновременно одной или двух ученых степеней и (или) одного или двух почетных званий по профилю выполняемой работы размеры персональных выплат не суммируются и выплачиваются по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада).

Общий размер персональных выплат руководителям бюджетных, казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Приложение № 11  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений социальной защиты населения,  
утвержденному постановлением администрации  
Богучанского района от 30.12.16г № 996 -п

Порядок определения продолжительности непрерывной работы для установления персональной выплаты за опыт работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения

1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в бюджетных и казенных учреждениях засчитывается следующая продолжительность (время) их работы:

1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (не имеющим медицинского образования) и главным бухгалтерам:

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

- время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

1.2. Руководителям бюджетных и казенных учреждений и их заместителям, имеющим медицинское образование:

- время работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время выполнения в бюджетных, казенных, автономных учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам в случае, если перечисленным ниже периодам, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

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

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

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

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

Размеры и критерии оценки и выплат стимулирующего характера по итогам работы за год  
руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, их  
заместителям и главным бухгалтерам

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат по итогам года к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Выполнение государственного задания	Государственное задание по государственной услуге выполнено	0,5
	Государственное задание по государственной услуге в целом выполнено	0,3
Повышение кадрового потенциала	Предоставление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,3
Повышение статуса учреждения	Проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием инновационных технологий	0,2

Выплата стимулирующего характера по итогам работы за год производится с учетом фактически отработанного руководителем учреждения, его заместителем, главным бухгалтером времени в течение года (не менее 6 месяцев) и личного вклада, внесенного ими в результаты деятельности учреждения.