


ОТ РАБОТНИКОВ:

Юрисконсульт II категории
МАУ КЦСОН г.Сосновоборска



Архипова Д.М.

30.03.2017

Рассмотрен и одобрен на собрании
трудового коллектива 30.03.2017

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МАУ КЦСОН г.Сосновоборска



М.П.

30.03.2017

Т.В. Жабко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
г.Сосновоборска
на период 2017-2020 г.г.

Юридический адрес:
662501, Красноярский край,
г.Сосновоборск, ул. Весенняя, д. 9

Юридический адрес учредителя:
Администрация города Сосновоборска
662500, Красноярский край, г.Сосновоборск,
ул. Солнечная, 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений в муниципальном автономном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска (далее по тексту – Учреждение), между Работодателем и Работниками в лице их представителей на основе взаимных интересов сторон.

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом Учреждения, регулирующим социально-трудовые и иные отношения, связанные с трудовой деятельностью.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работники – сотрудники муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска (далее по тексту – трудовой коллектив и/или Работники, и/или сотрудники)

Работодатель – муниципальное автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска (далее по тексту – Работодатель).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на коллективном договоре между трудовым коллективом и Работодателем о личном выполнении каждым Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором:

2.2.1. Стороны исходят из того, что трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его полномочного представителя.

2.2.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, и настоящим Коллективным договором, что подтверждается подписью Работника.

2.3. Условия трудового договора с Работником не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работодателем, в обязательном порядке должны предусматривать персональную ответственность Работодателя за своевременную выплату в организации заработной платы.

В трудовые договоры, включаются положения об ответственности за состояние охраны труда на каждом рабочем месте (технической, пожарной безопасности и промышленной санитарии) и экологической безопасности в Учреждении.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель обязуется предоставлять Работнику обусловленную в трудовом договоре работу в течение действия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую работу без

согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель должен организовать труд так, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации.

2.7. Работодатель обязуется поддерживать производственную дисциплину только способами, предусмотренными действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Учреждения и настоящим коллективным договором.

2.8. Работники Обязаны:

2.8.1. Соблюдать трудовую (производственную, технологическую и учебную) дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в Учреждении, должностными инструкциями, трудовым договором, а также соблюдать общепринятые нормы поведения в коллективе и воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности.

2.8.2. Выполнять приказы и распоряжения Работодателя либо полномочных представителей Работодателя (директора и должностных лиц в пределах их компетенции), если они не противоречат требованиям по технике безопасности и охране труда.

2.8.3. Выполнять установленные нормы труда, порученную работу в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно, в срок, исходя из высшей целесообразности достижения Учреждением успехов оказания услуг, от которых зависит как выполнение настоящего коллективного договора, так и повышение материального уровня каждого Работника.

2.8.4. Содействовать сохранению имущества Учреждения (зданий, сооружений, оборудования, инвентаря и т.д.), не предпринимать никаких действий, направленных или ведущих к порче, уничтожению или утрате имущества, незамедлительно предупреждать Работодателя об опасности, угрожающей жизни или здоровью людей, либо имуществу Работодателя.

2.8.5. Соблюдать все правила по охране труда и промышленной безопасности, включая инструкции и предписания, а также не предпринимать никаких действий, нарушающих безопасность труда других лиц.

2.8.6. Не разглашать сведения, связанные с персональными данными клиентов Учреждения.

2.8.7. Поддерживать социальную стабильность Учреждения, а в случаях возникновения конфликтных ситуаций, использовать все возможные меры для их устранения.

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников Учреждение руководствуется ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

2.11. Работодатель имеет право направлять на медицинское освидетельствование на предмет алкогольного, наркотического или токсического опьянения, задержанных по подозрению в таком опьянении, непосредственно в рабочее время. При отказе от обследования Работник не может быть допущен к выполнению своих обязанностей.

В случае отрицательного результата обследования в медицинском учреждении на предмет опьянения расходы на обследование несет Работодатель, при положительном результате – Работник.

2.12. При увольнении Работника выплата всех сумм, причитающихся ему Учреждением, производится в день увольнения. При прекращении трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан выдать копии документов, связанных с работой.

В случае если в день увольнения Работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время Работников Учреждения определяется настоящими Правилами, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

3.2. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю 8 часов в день.

3.3. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

3.3.1. Для основного персонала:
понедельник – четверг с 8⁴⁵ до 18⁰⁰, перерыв для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰;

пятница с 8⁴⁵ до 16⁴⁵, перерыв для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰.

3.3.2. Для вахтеров:

понедельник – пятница с 7³⁰ до 19³⁰.

В связи с невозможностью предоставления вахтерам перерыва для отдыха и питания, им обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Отдых и прием пищи вахтеры осуществляют в подсобном помещении, расположенном на 1 этаже.

3.3.3. Для специалистов, осуществляющих прием населения устанавливается следующее время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания:

1. Понедельник – пятница с 8⁰⁰ до 17⁰⁰, перерыв для отдыха и питания с 12⁰⁰ до 13⁰⁰.

2. понедельник – четверг с 8⁴⁵ до 18⁰⁰, перерыв для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰;

пятница с 8⁴⁵ до 16⁴⁵, перерыв для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰.

Для каждого работника, указанного в настоящем пункте, время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается графиком, утвержденным Работодателем и доведенным до Работника под роспись.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.8. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия Работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

3.10. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.11. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Учреждения, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые

подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись.

3.12. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под роспись.

3.13. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения Работодателя считается неправомерным. При отсутствии Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту "а" пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

3.14. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного Трудовым кодексом РФ.

3.15. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Такое привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника.

3.16. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.17. В течение рабочего времени (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.18. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Учреждения допускается в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В учреждении ненормированный рабочий день устанавливается водителю автомобиля (социальное такси).

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

4.3.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.3.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

время фактической работы;

время, в течение которого Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральным законом сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные трудовым договором или законодательством Российской Федерации.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

время отсутствия Работника на работе без уважительных причин (в том числе вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса Российской Федерации);

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 (четырнадцати) календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.3.5. Стороны договорились, что порядок предоставления отпусков будет производиться в соответствии с законодательством и обязуется до 15 декабря текущего года согласовывать, утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год (ст.ст. 122, 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.6. Не позднее 15 ноября каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.3.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее четырнадцати календарных дней и предусмотрена графиком отпусков Учреждения.

4.3.8. Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.9. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска, согласно законодательству Российской Федерации.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. В этом случае также днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника, этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

4.4. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации продолжительности социальных отпусков:

по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного

ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится 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.

5.2. 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.

5.3. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.4. Работникам учреждения в установленных случаях осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.5. Оплата труда руководителя учреждения определяется администрацией города Сосновоборска.

5.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска, утвержденным директором учреждения. (Приложение к коллективному договору).

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в рублях Российской Федерации.

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.9. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в АО АИКБ «Енисейский объединенный банк» г. Красноярск.

5.10. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, предусмотренных законом или трудовым договором.

5.11. Заработная плата выплачивается 14 и 30 числа каждого месяца.

5.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.15. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

6.2. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

6.3. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников Учреждения, включая директора, уполномоченное лицо обязано проводить инструктажи по охране труда, организовывать обучение безопасным методом и приемом выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для Учреждения, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

6.5. Директор Учреждения обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

6.6. Работники Учреждения проходят обязательные периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности работников, для выполнения поручаемой работы и предупреждения возникновения и распространения заболеваний, а также профессиональных заболеваний, за счет средств работодателя (статья 213).

6.7. Бесплатно специальной одеждой, обувью и инвентарем обеспечиваются следующие работники:

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (лет)
1	Социальный работник, в должностные обязанности которого входит непосредственное	куртка утепленная	шт.	1	3
		халат хлопчатобумажный	шт.	1	1
		обувь зимняя утепленная	пара	1	3
		обувь кожаная	пара	1	2
		обувь резиновая	пара	1	2
		обувь комнатная	пара	1	1

	предоставление социальных услуг гражданам на дому	варежки меховые	пара	1	2
		сумка хозяйственная	шт.	1	1
		полотенце	шт.	1	0,5
2	Врач, средний и младший медицинский персонал, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам в полустационарной форме социального обслуживания	Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	3	2
3	Уборщик служебных помещений	Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2	2
		Перчатки резиновые	пара	2	до износа
		Тапочки	шт.	1	2
4	Водитель автомобиля	Перчатки с точечным покрытием	пара	12	1
		Перчатки резиновые	пара	12	1
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	шт.	1	2
		Валенки с резиновым низом	пара	1	2,5
		Головной убор утепленный	шт.	1	2
6	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1

6.8. Работодатель обязан:

ежегодно выделять на мероприятия по охране труда средства в размере, утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности; организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

6.9. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращения численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере

среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом соответствующему органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий.

7.3. В целях материальной поддержки высвобождаемых Работников в связи с сокращением штата или численности, ликвидацией или реорганизацией Учреждения, Работодатель обязуется осуществлять следующие меры их социальной защиты:

7.3.1. По возможности не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

7.3.2. Предупреждать Работника о его предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией Учреждения персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

7.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Трудового кодекса Российской Федерации.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере, определенном законодательством:

в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;

в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

9.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.1.3. Выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

9.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров, должен нести Работодатель.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. От имени сторон коллективный договор уполномочен подписать: полномочный представитель от трудового коллектива: юрисконсульт II категории муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска Архипова Дарья Михайловна;

полномочный представитель Работодателя: директор муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска Жабко Татьяна Васильевна.

10.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу в день следующей за днем его подписания уполномоченными сторонами и действует в течение трех лет.

10.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.4. Изменения и дополнения производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;

при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размещен в доступном для ознакомления месте.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.9. Настоящий коллективный договор составлен в трех подлинных экземплярах, один из которых храниться у Работодателя, второй – в общедоступном месте на территории Работодателя, третий – в Управлении планирования и экономического развития администрации города Сосновоборска.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Управление планирования и экономического развития администрации города Сосновоборска в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», иными нормативными актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления г.Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, Уставом МАУ КЦСОН г.Сосновоборска.

1.2. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» г.Сосновоборска (далее – учреждение) 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.

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

1.6. Оплата труда руководителя учреждения определяется администрацией города Сосновоборска.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	3003	
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1	1 квалификационный уровень	4623	
2.2	2 квалификационный уровень	5051	
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	5897	
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			
4	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4.1	3 квалификационный уровень	4149	
5	ПКГ «Врачи и провизоры»		
5.1	2 квалификационный уровень	6006	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
6	ПКГ «Должности педагогических работников»		
6.1	2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906
		при наличии высшего профессионального образования	5451
6.2	3 квалификационный уровень *	при наличии среднего профессионального образования	5373
		при наличии высшего профессионального образования	6119
6.3	4 квалификационный уровень *	при наличии среднего профессионального образования	5970
		при наличии высшего профессионального образования	6449
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
7	ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень	3484	
7.2	2 квалификационный уровень	3828	
7.3	3 квалификационный уровень	4202	
7.4	4 квалификационный уровень	5051	
8	ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
8.1	1 квалификационный уровень	2454	

9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень	2857
9.2	2 квалификационный уровень	3484
9.3	3 квалификационный уровень	3828
9.4	4 квалификационный уровень	4612
10	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
10.1	1 квалификационный уровень	3828
10.2	2 квалификационный уровень	4612
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
11	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	2857

* Кроме методистов, по должности методист минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 5178 рублей

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

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

** Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 01.01.2012 года.

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

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, - и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства).

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1. Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления г.Сосновоборска и пунктами 3.3. – 3.9. настоящего Положения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с

трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Сосновоборска, 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.

3.4. 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 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы следующим должностям: должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления г.Сосновоборска, содержащими нормы трудового права.

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

3.8. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления г.Сосновоборска, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.9. Работникам учреждения в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами органов

местного самоуправления г.Сосновоборска, к заработной плате устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

4.1. Работникам учреждения в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются 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.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.2.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.2.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда

работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата 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.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают 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.

4.3. Для работников учреждения при установлении стимулирующих выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии.

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

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности.

4.5. Размер выплат, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \sum 1 \text{ балла} \times B_i \times K \text{ исп. раб. врем.}, \quad (1)$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

$\sum_{i=i}^n B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период,

по i виду выплат стимулирующего характера;

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

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

где:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

$$Б \text{ норм. } i \text{ долж.} = \text{const } i \text{ выпл. max.} \times K, \quad (6)$$

где:

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

const *i* выпл. max. - 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.

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	2 квалификационный уровень	39
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне		35
	Реализация запланированных мероприятий на		29

	удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями		
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2)		23
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов)			
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; проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень	60
		2 квалификационный уровень	66
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями; проявление творческой активности	1 квалификационный уровень	54
		2 квалификационный уровень	59
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями; проявление творческой активности в отдельных случаях	1 квалификационный уровень	45
		2 квалификационный уровень	50
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2); отсутствие творческой активности	1 квалификационный уровень	36
		2 квалификационный уровень	40
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальной службой))			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний; проявление творческой активности	1 квалификационный уровень	77
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями; проявление творческой активности		69
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями; проявление творческой активности в отдельных случаях		58
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2); отсутствие творческой активности		46
Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий (жалоб)	3 квалификационный уровень	54
	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных (1) обоснованных претензий (жалоб)		49
	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных (2) обоснованных претензий (жалоб)		41
	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; наличие (свыше 2) обоснованных претензий (жалоб)		32
ПКГ «Врачи и провизоры» (врач-невролог, врач-педиатр)			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий (жалоб)	2 квалификационный уровень	78
	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных (1) обоснованных претензий (жалоб)		70
	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных (2) обоснованных претензий (жалоб)		59
	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; наличие (свыше 2) обоснованных претензий (жалоб)		47
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников» (педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, логопед)			

Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	71
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	64
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	80
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	70
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями; проявление творческой активности	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	64
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	58
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	72
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	63
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	53
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	48
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	60
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	53
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2); отсутствие творческой активности	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	43
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	38
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	48
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	42
Профессиональные квалификационные группы			
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общепрофессиональные должности специалистов экономического профиля			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер, должности бухгалтеров второй, первой внутри должностной категории)			
Обеспечение представления бухгалтерской отчетности	Осуществление без замечаний в установленные сроки предоставления бухгалтерской отчетности	1 квалификационный уровень	46
		2 квалификационный уровень	50
		3 квалификационный уровень	55
		4 квалификационный уровень	66
	Осуществление с единичными замечаниями предоставления бухгалтерской отчетности	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45

		3 квалификационный уровень	50
		4 квалификационный уровень	59
	Осуществление с единичными замечаниями, пени, штрафами (2) предоставления бухгалтерской отчетности	1 квалификационный уровень	35
		2 квалификационный уровень	38
		3 квалификационный уровень	41
		4 квалификационный уровень	50
	Осуществление с единичными замечаниями, пени, штрафами (свыше 2) предоставления бухгалтерской отчетности	1 квалификационный уровень	28
		2 квалификационный уровень	30
		3 квалификационный уровень	33
		4 квалификационный уровень	40
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, специалист по кадрам, должности юрисконсультов второй, первой внутри должностной категорий)			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов)	Разработка без замечаний в установленные сроки локальных правовых актов учреждения	1 квалификационный уровень	46
		2 квалификационный уровень	50
		3 квалификационный уровень	55
		4 квалификационный уровень	66
	Разработка с единичными замечаниями (1) локальных правовых актов учреждения	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45
		3 квалификационный уровень	50
		4 квалификационный уровень	59
	Разработка с единичными замечаниями (2) локальных правовых актов учреждения	1 квалификационный уровень	35
		2 квалификационный уровень	38
		3 квалификационный уровень	41
		4 квалификационный уровень	50
	Разработка с замечаниями (свыше 2) локальных правовых актов учреждения	1 квалификационный уровень	28
		2 квалификационный уровень	30
		3 квалификационный уровень	33
		4 квалификационный уровень	40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (инженер-программист (программист), должности инженеров-программистов (программистов) второй, первой внутри должностной категорий, ведущий инженер-программист (программист))			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда отсутствие обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний	1 квалификационный уровень	46
		2 квалификационный уровень	50
		3 квалификационный уровень	55
		4 квалификационный уровень	66
	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда наличие единичных (1) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45
		3 квалификационный уровень	50
		4 квалификационный уровень	59
	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда наличие единичных (2) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний	1 квалификационный уровень	35
		2 квалификационный уровень	38
		3 квалификационный уровень	41

		4 квалификационный уровень	50
	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда наличие (свыше 2) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний	1 квалификационный уровень	28
		2 квалификационный уровень	30
		3 квалификационный уровень	33
		4 квалификационный уровень	40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (психолог, должности психолога второй, первой внутри должностной категорий, ведущий психолог)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень	46
		2 квалификационный уровень	50
		3 квалификационный уровень	55
		4 квалификационный уровень	66
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями проявление творческой активности	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45
		3 квалификационный уровень	50
		4 квалификационный уровень	59
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями проявление творческой активности только в отдельных случаях	1 квалификационный уровень	35
		2 квалификационный уровень	38
		3 квалификационный уровень	41
		4 квалификационный уровень	50
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2) отсутствие творческой активности	1 квалификационный уровень	28
		2 квалификационный уровень	30
		3 квалификационный уровень	33
		4 квалификационный уровень	40
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Своевременное выполнение поручаемой работы; отсутствие замечаний	1 квалификационный уровень	32
			29
			24
			19
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (слесарь-сантехник, водитель автомобиля; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания))			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Своевременное устранение мелких неисправностей, выполнение заданий особой важности; отсутствие замечаний	1 квалификационный уровень	37
		2 квалификационный уровень	46
		3 квалификационный уровень	50
		4 квалификационный уровень	60
	Своевременное устранение мелких неисправностей, выполнение заданий особой важности; наличие единичных (1) замечаний	1 квалификационный уровень	33
		2 квалификационный уровень	41
		3 квалификационный уровень	45
		4 квалификационный уровень	54
	Устранение мелких неисправностей, выполнение заданий особой важности; наличие единичных (2) замечаний	1 квалификационный уровень	28
		2 квалификационный уровень	35

		3 квалификационный уровень	38
		4 квалификационный уровень	45
	Устранение мелких неисправностей; наличие (свыше 2) замечаний	1 квалификационный уровень	22
		2 квалификационный уровень	28
		3 квалификационный уровень	30
		4 квалификационный уровень	36
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре)			
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	1 квалификационный уровень	50
		2 квалификационный уровень	60
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями; проявление творческой активности	1 квалификационный уровень	45
		2 квалификационный уровень	54
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях	1 квалификационный уровень	38
		2 квалификационный уровень	45
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2); отсутствие творческой активности	1 квалификационный уровень	30
		2 квалификационный уровень	36
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (культурный организатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний проявление систематической творческой активности		37
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями проявление творческой активности		33
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями проявление творческой активности в отдельных случаях		28
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2) отсутствие творческой активности		22
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования ПКГ «Должности педагогических работников» (методист)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	68
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями; проявление творческой активности	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	61
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	51
	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2); отсутствие творческой активности	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	41

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат работнику
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги всех клиентов отсутствие замечаний	2 квалификационный уровень	59
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний		53
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний		44
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний		35
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги всех клиентов отсутствие замечаний	1 квалификационный уровень	91
		2 квалификационный уровень	99
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний	1 квалификационный уровень	82
		2 квалификационный уровень	89
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	74
Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний	1 квалификационный уровень	55	
	2 квалификационный уровень	59	
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальной службой))			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Полнота предоставления услуг в соответствии с требованиями документов и ее своевременность отсутствие замечаний	2 квалификационный уровень	116
			104
			87
			70
Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги всех клиентов отсутствие замечаний	3 квалификационный уровень	81
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний		73
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления		61

	услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний		
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний		49
ПКГ «Врачи и провизоры» (врач-невролог, врач-педиатр)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги всех клиентов отсутствие замечаний	2 квалификационный уровень	118
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний		106
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний		89
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний		71
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников» (педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог)			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги всех клиентов отсутствие замечаний	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	107
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	96
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	120
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	105
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	96
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	86
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	108
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	95
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний	2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	80
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	72
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	90
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	79
Результативность предоставления услуги	2 квалификационный	64	

	путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний	уровень (высшее профессиональное образование)	
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	60
		3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	72
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	63
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (бухгалтер, должности бухгалтеров второй, первой внутри должностной категории)			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бухгалтерской экономической документации	Осуществление качественного ведения, оформления документации в соответствии с требованиями законодательства отсутствие замечаний	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	75
		3 квалификационный уровень	82
		4 квалификационный уровень	99
	Осуществление качественного ведения, оформления документации в соответствии с требованиями законодательства наличие единичных (1) замечаний	1 квалификационный уровень	61
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	74
		4 квалификационный уровень	89
	Осуществление качественного ведения, оформления документации в соответствии с требованиями законодательства наличие единичных (2) замечаний	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
	Ведение, оформление документации в соответствии с требованиями законодательства наличие (свыше 2) замечаний	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45
		3 квалификационный уровень	49
		4 квалификационный уровень	59
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, специалист по кадрам, должности юрисконсультов второй, первой внутри должностной категории)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Осуществление качественного ведения, оформления документации в соответствии с требованиями законодательства отсутствие удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	75
		3 квалификационный уровень	82
		4 квалификационный уровень	99
	Осуществление качественного ведения, оформления документации в соответствии с требованиями законодательства наличие единичных (1) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб	1 квалификационный уровень	61
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	74
		4 квалификационный уровень	89
	Осуществление ведения, оформления документации в соответствии с требованиями законодательства наличие единичных (2) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
	Осуществление ведения, оформления	1 квалификационный уровень	41

	документации в соответствии с требованиями законодательства наличие (свыше 2) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб	уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень	45 49 59
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (инженер-программист (программист), должности инженеров-программистов (программистов) второй, первой внутри должностной категорий, ведущий инженер-программист (программист))			
Обеспечение качества выполняемых работ	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы вычислительной техники и автоматизированных систем отсутствие замечаний отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	75
		3 квалификационный уровень	82
		4 квалификационный уровень	99
	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы вычислительной техники и автоматизированных систем наличие единичных (1) замечаний отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	61
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	74
		4 квалификационный уровень	89
	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы вычислительной техники и автоматизированных систем наличие единичных (2) замечаний отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
	Обеспечение работы вычислительной техники и автоматизированных систем наличие единичных (свыше 2) замечаний отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45
		3 квалификационный уровень	49
		4 квалификационный уровень	59
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (психолог, должности психолога второй, первой внутри должностной категорий, ведущий психолог)			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых психологических программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги всех клиентов отсутствие замечаний	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	75
		3 квалификационный уровень	82
		4 квалификационный уровень	99
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний	1 квалификационный уровень	61
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	74
		4 квалификационный уровень	89
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний	1 квалификационный уровень	41
		2 квалификационный уровень	45
		3 квалификационный уровень	49
		4 квалификационный уровень	59
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)			
Обеспечение качества	Качественное выполнение работ отсутствие	1 квалификационный уровень	48

выполняемых работ	замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма	уровень	43	
	Качественное выполнение работ наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма			
	Выполнение работ на удовлетворительном уровне наличие единичных (2) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма			36
	Выполнение работ на удовлетворительном уровне наличие (свыше 2) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма			29
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (слесарь-сантехник, водитель автомобиля; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания))				
Обеспечение качества выполняемых работ	Обеспечение качественной безаварийной работы отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	56	
		2 квалификационный уровень	68	
		3 квалификационный уровень	75	
		4 квалификационный уровень	90	
	Обеспечение качественной безаварийной работы наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	50	
		2 квалификационный уровень	61	
		3 квалификационный уровень	68	
		4 квалификационный уровень	81	
	Обеспечение безаварийной работы наличие единичных (2) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	42	
		2 квалификационный уровень	51	
		3 квалификационный уровень	56	
		4 квалификационный уровень	68	
	Наличие (свыше 2) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, наличие случаев производственного травматизма	1 квалификационный уровень	34	
		2 квалификационный уровень	41	
		3 квалификационный уровень	45	
		4 квалификационный уровень	54	
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре)			
	Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги всех клиентов отсутствие замечаний	1 квалификационный уровень	75
			2 квалификационный уровень	90
		Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний	1 квалификационный уровень	68
2 квалификационный уровень			81	
Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний		1 квалификационный уровень	56	
		2 квалификационный уровень	68	
Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления социальной услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний		1 квалификационный уровень	45	
		2 квалификационный уровень	54	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (культурный организатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам)				
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком уровне		Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне без замечаний		56

качественном уровне	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (1) замечаниями		50
	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (2) замечаниями		42
	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 2)		34
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников» (методист)			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги всех клиентов отсутствие замечаний	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	102
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 90% клиентов наличие единичных (1) замечаний	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	92
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги не менее 70% клиентов наличие единичных (2) замечаний	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	77
	Результативность предоставления услуги путем проведения социальных опросов, удовлетворенность качеством предоставления услуги менее 70% клиентов наличие (свыше 2) замечаний	3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование)	61

4.10. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.10.1., 4.10.2., 4.10.3., 4.10.4. настоящего Положения, устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

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

4.10.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года по решению руководителя учреждения с учетом следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

- опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;
- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

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

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

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

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

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов 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;

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

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

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

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

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

При наличии у работника учреждения ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат устанавливается в следующих размерах:

0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание;

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень кандидата наук;

0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень доктора наук.

При наличии у работника учреждения 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 работнику учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы, по решению руководителя учреждения может снижаться на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

4.11. Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждения определяется в порядке, установленном пунктами 7.1. - 7.2. настоящего Положения.

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда:

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; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	100 ***
2. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, Сосновоборского городского Совета депутатов, Главы города, в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации	130 ***
	награждение Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, Сосновоборского городского Совета депутатов, Главы города	120 ***
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100 ***

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

4.13. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления
------------	--	---

		стимулирующих выплат ****
1. Выполнение муниципального задания *****	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	200
	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	100

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

**** количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 4.7. настоящего Положения.

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

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

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

6. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже размере должностного оклада директора учреждения.

Заместителям директора, главному бухгалтеру, имеющему высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к его окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

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

*Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 01.01.2012

6.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. В случае осуществления заместителем директора (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50 процентов должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

6.5. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.2. настоящего Положения.

6.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия из установления заместителям директора и главному бухгалтеру, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения определяются пунктами 6.7. – 6.11. настоящего Положения.

6.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
	отсутствие случаев 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

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений получателей услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений работников учреждения	0,2

3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1
--	---	-----

6.9. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.9.1. Персональные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

опыта (продолжительности) работы в должности заместителя, главного бухгалтера бюджетного, казенного, автономного учреждений социальной защиты населения, включая опыт работы в должности заместителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли.

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 оклада (должностного оклада) – заместителям директора, главному бухгалтеру за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 оклада (должностного оклада) - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания, и здравоохранения, но не выше 0,3 оклада (должностного оклада);

0,05 оклада (должностного оклада) заместителям директора, главному бухгалтеру за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий;

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

0,08 оклада (должностного оклада) - заместителям директора, главному бухгалтеру за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности заместителя, главного бухгалтера бюджетного, казенного, автономного учреждений, включая опыт (время) работы в должности заместителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у заместителей директора, главного бухгалтера ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат устанавливается в следующих размерах:

0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание;

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень кандидата наук;

0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень доктора наук.

При наличии у заместителей директора, 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.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы заместителям директора, главному бухгалтеру определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.10. Заместителям директора, главному бухгалтеру по итогам работы за квартал текущего года по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
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	0,2
	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 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, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, Главы города Сосновоборска, Сосновоборского городского Совета депутатов; в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, Главы города Сосновоборска, Сосновоборского городского Совета депутатов	1,1
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

6.11. Заместителям директора, главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением муниципального задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

1. Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено	0,5
	муниципальное задание по муниципальной услуге в целом выполнено	0,3
2. Повышение кадрового потенциала	Предоставление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,3
3. Повышение статуса учреждения, использование новых эффективных и инновационных технологий	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (инновационных) технологий	0,2

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

6.12. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений.

6.13. Заместителям директора, главному бухгалтеру в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи, предусмотренной п. 5.1. – 5.3. настоящего Положения.

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности до 6.

7. Порядок определения продолжительности работы для установления работникам учреждения персональной стимулирующей выплаты за опыт работы

7.1. При установлении работникам учреждения персональной выплаты за опыт работы в стаж их работы засчитывается:

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

7.1.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты 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 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.

7.2. Работникам учреждения, предусмотренных пунктами 7.1.1. и 7.1.2 настоящего Положения, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты 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 неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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