



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

07 08 2017 г.

пгт. Большая Мурта

№ 592

О внесении изменения в Постановление администрации Большемуртинского района от 28.10.2014 г. № 1547 об оплате и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Большемуртинский комплексный центр социального обслуживания населения» (в редакции постановлений администрации района от 29.03.2016 года № 113, от 23.05.2016 года № 206, от 15.12.2016 года № 477, от 30.12.2016 года № 507)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Большемуртинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Большемуртинского района от 28.10.2014 г. № 1547 «Об оплате и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Большемуртинский комплексный центр социального обслуживания населения» (в редакции постановлений администрации района от 29.03.2016 года № 113, от 23.05.2016 года № 206, от 15.12.2016 года № 477, от 30.12.2016 года № 507) следующие изменения:

приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Директору МБУ «Большемуртинский комплексный центр социального обслуживания населения» Л.М. Борисовой провести организационно-штатные мероприятия, связанные с изменениями оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Большемуртинский комплексный центр социального обслуживания населения».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Большемуртинского района С.В. Гриц.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2017 года.

И.о Главы района

В.В. Рудницкая

Приложение  
к постановлению  
администрации района от  
07.08.2017 г. № 592

«Приложение  
к постановлению  
администрации района от  
28.10.2014 г. № 1547

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного**  
**учреждения «Большемуртинский комплексный центр**  
**социального обслуживания населения»**

**I. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения «Большемуртинский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением районного Совета депутатов от 05.06.2012 г. № 17-137 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Большемуртинского района» (далее – Постановление) и Уставом Большемуртинского района.

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

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

1.5. Новая система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

1.7. Условия оплаты труда работников муниципального учреждения определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения (Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации.

## **II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденные Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 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 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
<b>1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
1.1	Социальный работник	3 003	
<b>2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
1 квалификационный уровень			
2.1	Специалист по социальной работе	4 623	
<b>3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
3.1	Заведующие отделением	5 897	
<b>4. ПКГ «Должности педагогических работников»</b>			
4.1	1 квалификационный уровень (Инструктор по труду)	при наличии среднего профессионального образования	4 524
		при наличии высшего профессионального образования	4 966
4.2	2 квалификационный уровень (социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	4 906
		при наличии высшего профессионального образования	5 451

4.3	3 квалификационный уровень (методист)	при наличии среднего профессионального образования	4 546
		при наличии высшего профессионального образования	5 178
5. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
5.1	Культурорганизатор		2 857
5.2	Музыкальный руководитель		2 857
6. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
2 квалификационный уровень			
6.1	Завхоз		3 484
7. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень			
7.1	Бухгалтер		3484
7.2	Психолог		
7.3	Программист		
7.4	Электроник		
7.5	Специалист по кадрам		
7.6	Юрист		
7.7	Инженер по пожарной безопасности		
2 квалификационный уровень			
7.9	Бухгалтер 2 категории		3 828
7.10	Психолог 2 категории		
7.11	Программист 2 категории		
7.12	Электроник 2 категории		
7.13	Специалист по кадрам		
7.14	Юрист 2 категории		
7.15	Инженер по пожарной безопасности		
8. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень			
8.1	Медицинская сестра		4 149
8.2	Медицинская сестра по массажу		
9. ПКГ "Врачи и провизоры"			
2 квалификационный уровень			
9.1	Врач		6 006
10.ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
10.1	Сторож (вахтер)		2 454
10.2	Уборщик служебных помещений		
11. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			
11.1	Водитель		2 857
2 квалификационный уровень			
11.2	Водитель		3 484
3 квалификационный уровень			
11.3	Водитель		3 828

12. ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
12.1	Инструктор по адаптивной физической культуре	3 828
13. Должности, не предусмотренные ПКГ		
13.1	Специалист по охране труда	3484

2.2. Специалистам 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 персональных выплат к должностному окладу
1	Наличие первой квалификационной категории	0,20
2	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

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

### **III. Виды, размеры и условия осуществления и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Решением районного Совета депутатов от 05.06.2012 г. № 17-137 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Большемуртинского района» (далее Постановление), относятся:

выплаты работникам, за работу 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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3 - 3.12 настоящего Положения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест устанавливаются в следующих размерах по следующим должностям:

№ п/п	Наименование (тип) муниципальных бюджетных и казенных учреждений и их подразделений	Наименование должностей
-------	---	-------------------------

1. Муниципальные учреждения, их структурные подразделения и должности с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными условиями труда, работа в которых дает право на установление надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 15 процентов		
1.1.	Муниципальные учреждения социального обслуживания и их структурные подразделения	Директор Центра, главный бухгалтер, бухгалтера (I, II и III квалификационного уровня), экономист, психолог, методист, специалист по социальной работе, социальный работник, заведующие отделением, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра, инструктор по труду, культурный организатор, социальный педагог, юрист, инженер-электроник, инженер-программист, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений, водитель, сторож (вахтер), специалист по кадрам, инструктор по адаптированной физкультуре, специалист по охране труда, инженер по пожарной безопасности, врача, музыкальный руководитель.

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, не менее, чем в двойном размере часовой ставки, определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.8. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретный размер выплат за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

3.10. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается 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.

#### **IV. Единовременная материальная помощь**

4.1. Единовременная материальная помощь работникам муниципального учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры).

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

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

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

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

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

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

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

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

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

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

Муниципальное бюджетное учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, с учетом специфики деятельности учреждения.

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

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

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

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

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

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

*K* кор. – коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств;

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

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);

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

где:

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

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

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

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

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 отп. = 1/12 ФОТ план.

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

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

где:

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

const  $i$  выпл. макс – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

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

5.11. По решению руководителя учреждения работникам муниципального учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о личном вкладе конкретного работника в результат деятельности учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

5.13. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты.

5.13.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала муниципального учреждения 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 муниципальными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

5.13.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в размере 0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципального учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и

фармацевтических работников, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

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

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

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

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

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

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

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

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

5.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал устанавливаются по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с

Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

## **VI. Оплата труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

6.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором (контрактом) и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Постановлению.

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

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

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

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

6.3. Группа по оплате труда руководителя муниципального учреждения определяется на основании объемных показателей, в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителю муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя управления социальной защиты населения администрации

Большемуртиского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, определяется Приложением № 7 к настоящему Положению.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.6. Размер окладов (должностных окладов) заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30% ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

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

6.8. В случае осуществления руководителем муниципального учреждения (врачом по специальности) или его заместителем (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.

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

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

опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социального обслуживания, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

повышения квалификации, профессионального мастерства.

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителю и его заместителю, имеющему квалификацию врача, домов-интернатов, расположенных в сельской местности, - за стаж работы свыше 3 лет и 0,15 должностного оклада - за каждые последующие 2 года работы в органах управления и бюджетных учреждениях социальной защиты и здравоохранения, но не выше 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

0,20 должностного оклада руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения (за исключением домов-интернатов, расположенных в сельской местности) за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных,

автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,10 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения за уровень квалификации, профессионального мастерства (наличие публикаций, выступлений в средствах массовой информации, в том числе публичных выступлений по вопросам эффективной деятельности учреждения, внедрение в учреждении инновационных технологий, прогрессивных методов работы);

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

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 оклада (должностного оклада) и 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - для руководителя, его заместителя, главного бухгалтера иных учреждений.

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

6.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю муниципального учреждения устанавливаются по решению управления социальной защиты населения администрации района Большемуртинского, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки 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	2	3
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера	0,35
	Отсутствие нарушения сроков исполнения документов	0,1
2. Создание условий для: а) организации и проведения досуговых, социо-культурных мероприятий	Привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социо-культурных мероприятиях	0,1
в) 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

6.12. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю муниципального учреждения устанавливаются по решению управления социальной защиты населения администрации Большемуртинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом следующих критериев оценки качества выполняемых работ:

Показатели, характеризующие качество выполняемых 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	2	3
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращение от получателей услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

6.13. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал текущего года по решению управления социальной защиты населения администрации Большемуртинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - 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	2	3
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. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; 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	1,1
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

6.14. Руководителю учреждения по решению управления социальной защиты населения администрации Большемурутинского района, а заместителю руководителя и 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	Размер выплат по итогам года к должностному окладу работника
-------------------------	--	--



1	2	3
1. Выполнение муниципального задания по итогам года	муниципальное задание выполнено	0,5
	муниципальное задание в целом выполнено	0,3
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	предоставление отчета о повышении квалификации (не менее 15% от общего числа работников)	0,3
3. Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием 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.

6.15. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя.

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

Типы учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <*>
1. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов	29

<\*> - без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями»;

6.16. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

6.17. Руководителю муниципального учреждения по решению управления социальной защиты населения администрации Большемуртинского района, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 4.1 - 4.4 раздела IV настоящего Положения.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в примерных положениях об оплате труда в кратности до 5.

## **VII. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников от приносящей доход деятельности**

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

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются муниципальным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера.

Часть средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направлять на выплаты стимулирующего характера не только работникам, но и руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

## **VIII. Порядок определения продолжительности работы в учреждениях социального обслуживания для установления персональной выплаты за опыт работы руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам муниципального учреждения**

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

8.1.1. Руководителю учреждения, его заместителю (не имеющим медицинского образования), главному бухгалтеру и работникам:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

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

8.1.2. Руководителю учреждения, его заместителю, работникам, имеющим медицинское образование:

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

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

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

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

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

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

8.2. Руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социального обслуживания, засчитывается:

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

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

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

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	- Реализация запланированных мероприятий в полном объеме	2  квалификационный уровень	44
	- на удовлетворительном уровне без замечаний		43 – 36
	- с единичными замечаниями до 2		35 – 25
	- с единичными замечаниями свыше 2		24 – 0
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)</b>			
Применение современных методик,	- Реализация запланированных мероприятий в полном объеме		68

внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	1	67 – 45
	- проявление систематической творческой активности	квалификационный уровень	44 – 25
	- проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период		24 – 0
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	- Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне		80
	- на удовлетворительном уровне без замечаний		79 – 55
	- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями до 2		54 – 35
	- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями свыше 2		34 – 0
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)</b>			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	- Отсутствие единичных до вспышек инфекционных заболеваний	3	61
	- отсутствие единичных до обоснованных замечаний, жалоб		60 – 45
	- отсутствие единичных до обоснованных замечаний, жалоб до 2		44 – 25
	- отсутствие единичных до обоснованных замечаний, жалоб свыше 2		24 – 0
<b>ПКГ «Должности педагогических работников» (инструктор по труду, методист, социальный педагог)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; 2. Проявление творческой активности:	1	73
		квалификационный уровень (высшее образование)	72 – 50 49 – 25 24 – 0
		1	52
		квалификационный уровень	51 – 45 44 – 25

творческой активности	а) систематической; б) проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	(среднее профессиональное образование)	24 – 0
		2 квалификационный уровень (высшее образование)	80 79 – 55 54 – 25 24 – 0
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	56 55 – 45 44 – 25 24 – 0
		3 квалификационный уровень (высшее образование)	80 79 – 55 54 – 25 24 – 0
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	62 61 – 45 44 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (культурный организатор, музыкальный руководитель)</b>			
Проявление систематической творческой активности, инициативы	Реализация запланированных мероприятий: за отчетный период без замечаний		42 41 – 35 34 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (завхоз)</b>			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Отсутствие замечаний или наличие единичных обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	51 50 – 36 35 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер)</b>			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами, в установленные сроки оформления, ведения экономической, бухгалтерской	1 квалификационный уровень	51 50 – 36 35 – 25 24 – 0
		2 квалификационный уровень	56 55 – 35

	документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	ный уровень	34 – 25 25 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (юрист, психолог, специалист по кадрам)</b>			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов)	Качественный уровень отсутствие или наличие единичных удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51 50 – 35 34 – 25 25 – 0
		2 квалификационный уровень	56 55 – 35 34 – 25 25 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (программист, электроник, инженер по пожарной безопасности)</b>			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда, отсутствие или наличие единичных зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51 50 – 35 34 – 25 25 – 0
		2 квалификационный уровень	56 55 – 35 34 – 25 25 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, другие профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС))</b>			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36 35 – 25 24 – 15 14 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля)</b>			
Обеспечение сохранности технологического	отсутствие или наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных	2 квалификационный уровень	51 50 – 35 34 – 25

оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		24 – 0
<b>ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня» (инструктор по адаптивной физической культуре)</b>			
Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	56 55 – 45 44 – 25 24 – 0
<b>ПКГ "Врачи и провизоры" (врач)</b>			
Своевременное и эффективное решение возникающих вопросов; повышение качества предоставляемых услуг	Реализация мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне без замечаний -на удовлетворительном уровне без замечаний -на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2) -на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 3 до 5)	2 квалификационный уровень	80 79 – 55 54 – 25 24 – 0
<b>Должности, не предусмотренные ПКГ (специалист по охране труда)</b>			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда, отсутствие или наличие единичных зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		51 50 – 35 34 – 25 25 – 0



Приложение № 2  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)  
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД  
(КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплаты **
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)</b>			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий, жалоб, замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	66 65 – 46 45 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий, жалоб, замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	102 101 – 75 74 – 35 34 – 0
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)</b>			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий, жалоб, замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	120 119 – 85 84 – 35 34 – 0
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)</b>			
Соответствие оказанных	отсутствие или наличие	3	91

услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	единичных обоснованных претензий, жалоб по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей зафиксированных документально за отчетный период	квалификационный уровень	90 – 65 64 – 35 34 – 0
<b>ПКГ «Должности педагогических работников» (инструктор по труду, социальный педагог, методист)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий, жалоб, замечаний зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень (высшее образование)	109 108 – 75 74 – 35 34 – 0
		1 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	78 77 – 55 44 - 35 34 - 0
		2 квалификационный уровень (высшее образование)	120 119 – 85 84 – 45 44 – 0
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	84 83 – 65 64 – 35 34 – 0
		3 квалификационный уровень (высшее образование)	120 119 – 75 74 – 35 34 – 0
		3 квалифик	93

		ационный уровень (среднее профессиональное образование)	92 – 75 74 – 35 34 – 0
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (культурный организатор, музыкальный руководитель)</b>			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий, жалоб, замечаний зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период		63 62 – 46 45 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (завхоз)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Отсутствие или наличие единичных зафиксированных документально замечаний по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	77 76 – 55 54 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер)</b>			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания зафиксированные документально по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77 76 - 65 64 – 35 34 – 0
		2 квалификационный уровень	84 83 – 65 64 – 35 34 – 0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (юрист, психолог, специалист по кадрам)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Отсутствие или наличие единичных судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий, жалоб, зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	78 77 – 65 64 - 35 34 - 0
		3 квалификационный уровень	86 85 – 65 64 – 35 34 - 0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (программист, электроник, инженер по пожарной безопасности)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники	Отсутствие или наличие единичных зафиксированных документально замечаний,	1 квалифик	86 85 – 65 64 – 35

безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	ационный уровень	34 - 0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, другие профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС));</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	54 53 – 35 34 – 25 24 – 0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	77 76 – 65 64 – 35 34 – 0
<b>ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня» (инструктор по адаптивной физической культуре)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	Отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	84 83 64 – 35 34 – 0
<b>ПКГ "Врачи и провизоры"</b>			
Своевременное и эффективное решение возникающих вопросов; повышение качества предоставляемых услуг	Реализация мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне без замечаний -отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний -наличие единичных (свыше 3) обоснованных жалоб клиентов, замечаний	2 квалификационный уровень	120 119 – 75 74 – 35

	-наличие обоснованных (свыше 3) жалоб клиентов, замечаний		34 – 0
<b>Должности, не предусмотренные ПКГ (специалист по охране труда)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Отсутствие или наличие единичных зафиксированных документально замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период		77 76 – 65 64 – 35 34 – 0

\*\* - корректируется в учреждении в соответствии с подпунктом 5.12. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения.

Приложение № 3  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы **
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Обеспечение результатов работы на высоком уровне, с единичными замечаниями по итогам работы за квартал	70
2. Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации долгосрочных целевых программ	Проведение на высоком качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; обеспечение реализации мероприятий ДЦП на уровне не ниже 95%	30
3. За долголетнюю плодотворную работу; в связи с юбилейной датой (50, 55 лет женщины и 60, 65 лет мужчины, женщины); в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края; в связи награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края или Губернатора		100 *

Красноярского края, министерства социальной политики Красноярского края		
---	--	--

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

\*\* - корректируется в учреждении в соответствии с подпунктом 5.14. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения

Приложение № 4  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год *
1. Выполнение муниципального задания интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Муниципальное задание по муниципальной услуге: Выполнено (100%);	200
	в целом выполнено (90% до 100%);	100
	не выполнено (до 90%);	0

\* - корректируется в учреждении в соответствии с подпунктом 5.15 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения.

<\*> 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 подпунктом 2.3.5 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения.



Приложение № 5  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ АДМИНИСТРАЦИИ  
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ  
УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

Приложение № 6  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

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

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

Приложение № 7  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

»

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

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.2.1 Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов, центры социальной помощи семье и детям	специалист по социальной работе, социальный работник

Приложение № 8  
к Положению об оплате и  
стимулировании труда  
работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Большемуртинский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

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

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

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

$$Д_{\text{Оср}} = \frac{\text{SUM до } i}{n},$$

где:

Д<sub>О ср</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

Д<sub>О i</sub> - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.