От работников:

Председатель Общего собрания (конференции) работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский»/

Н.Н. Михайлова

От работодателя:

Директор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Семпиексный центр социального обслуживания «Уярский»

Ю.А. Хмелевская

Коллективный договор

о регулировании социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский» на 2020 - 2023 гг.

> Рассмотрен и одобрен на собрании трудового коллектива 31 января 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду адишиет разия Угреного районе (указать наименование органа)

Регистрационный № 0/ от « 05» goebpand Руководитель органа по труду

на правового и кадрового обеспиения (должность, Ф.И.О.) е. А. Политивская биу

Spougue poland in phone my poland 501 niemogeerem)

CORROCTBO C.

GERENT DIEPORTO PROPERTO POLICIA DIEPORTO PROPERTO POLICIA DIEPORTO POLICIA DI POLICIA

Night paper Sectioning to the property of the

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский» (далее-Учреждение), благоприятных создания условий деятельности направленных на повышение социальной учреждения, зашишенности а также в целях взаимной ответственности сторон выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

- 1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель Учреждения, в лице директора и Работники, интересы которых представляет председатель Общего собрания (конференция) работников Учреждения.
- 1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.
- 1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.4. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 31 января 2020 года и действует до 30 января 2023 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

- 1.5. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

2. Трудовой договор

- 2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и срочного. 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. Срочный трудовой договор может быть заключен:
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству (по соглашению сторон);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера (по соглашению сторон);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.
- 2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
 - об испытании (испытательном сроке);
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 2.5. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

Работники обязуются:

- 2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- 2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

- 3.1. Работодатель обязуется сообщать в письменной форме совету трудового коллектива о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.
- 3.3. При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе, имеют также: граждане предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста дающего права на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы (согласно справки из органов

соцзащиты о статусе одинокой матери (отца) и получении пособия), воспитывающие детей до 16 лет; матери находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

- 3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
- 3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета, программ магистратуры или программам среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, полагаются работникам только при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые являются самостоятельным локальным нормативно-правовым актом учреждения. (Приложение № 1)
- 4.2. Для директора учреждения и водителей устанавливается ненормированный рабочий день, для всех остальных работников (кроме сторожей) устанавливается нормированный рабочий день с 8.00 до 17.00 часов, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов. Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Для работников отделения профилактики безнадзорности правонарушений несовершеннолетних и социально-реабилитационного отделения для граждан пожилого возраста и инвалидов, детей и лиц с ограниченными возможностями устанавливается рабочая выходными днями по «скользящему» графику. При этом общим выходным днем является воскресенье в силу части 2 статьи 111 Трудового кодекса РФ, второй выходной день устанавливается в соответствии с графиком, утвержденным директором (графики работы сведения доводятся ДО работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие);

- 4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- для работников - женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 — часовая рабочая неделя согласно Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

-для медицинских работников- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 39 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) (ст.350 ТК РФ).

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

- 4.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по заявлению работника в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка инвалида до восемнадцати лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ (ст. 93 ТК РФ).

- 4.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ. Привлечение работников к работе осуществляется по их письменному согласию (ст.113 ТК РФ).
- 4.6. 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 рабочего дня (ст. 112 ТК $P\Phi$).

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) 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 местностях».

- 4.8. Работникам, являющихся инвалидами ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 4.9 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии сост. 116, 117, 118, 119 ТК РФ.
- В учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством Российской Федерации:
 - за работу с ненормированным рабочим днем:
 - ▶ директор 3 календарных дней;
 - ▶ водитель 3 календарных дней;
- за вредные условия труда (медицинским сестрам- 12 календарных дней, в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.88 № 370/П-6 «О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников»;
- донорам крови (согласно ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов).

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст.125 ТК РФ)

4.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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, 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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

- 4.12. Кроме того, стороны договорились за счет внебюджетных средств предоставлять работникам, по их письменному заявлению, отпуск с сохранением заработной платы:
 - в случае свадьбы работника 3 дня
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (отца, матери, детей) -3 дня
- в случае отсутствия работников для посещения значимых детских мероприятий (последний звонок, 1 сентября, выпускной), у детей работников учреждения не более 4 часов на мероприятие.

5. Оплата труда

- 5.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения (Приложение № 2) и включает в себя следующие элементы:
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
 - персональные выплаты
- 5.2. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее выплата):
- 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, реабилитации, нуждающимися социальной семьями несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, пожилого возраста, гражданами нуждающимися В предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства).

- 5.3. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 50 % от тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.
- 5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором, устанавливаются соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 5.7. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников.
- 5.8. Заработная плата в соответствии со ст. 136 ТК РФ перечисляется через банк на электронную банковскую карту работника 25 числа за первую половину месяца и не позднее 10-го числа за вторую половину месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

- 5.9. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ.
- 5.11. При увольнении, в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с работником окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).
- 5.12. Работникам учреждения за счет бюджетных средств может быть выплачена материальная помощь в размере 3000 рублей (три тысяч рублей) в случае:
 - Бракосочетания работника
 - Рождения ребенка
 - Смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (родителей, детей)

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.13. Время простоя по вине работодателя в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6. Поощрения

- 6.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, за большой вклад в развитие и совершенствование работы и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:
 - объявление благодарности
 - награждение почетными грамотами
- 6.2. Поощрения оформляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Создать для работников условия труда, соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности (ТБ), производственной санитарии и пожарной безопасности;
- Для выполнения трудовых обязанностей работодатель обеспечивает работников инструментарием, средствами оргтехники и расходными материалами, согласно нормам;
- Укомплектовать рабочие места инструкциями по охране труда и ТБ, разработанные и утвержденные Руководителем, по согласованию с советом трудового коллектива.
- Организовать своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил, и требований охраны труда;
- Проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно перечню профессий и должностей.
- Обеспечить своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)
- 7.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве
- принимать участие в городских, ведомственных спортивных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни, активной гражданской позиции при отсутствии медицинских противопоказаний.

Согласно правил внутреннего трудового порядка недопустимо появление и нахождение работника на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

При появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения работник должен быть отстранен от исполнения своих трудовых обязанностей, к таким работникам применяется дисциплинарное наказание в соответствии с действующим законодательством РФ.

За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3. Работники, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в три года, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники , не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (Федеральный закон от $03.10.2018 \, N = 353 - \Phi 3$ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской федерации»).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу **с 31 января 2020г.** и действует до 30 января 2023 года.

- 8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 8.3. В соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 8.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 8.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 8.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию Уярского района в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания

«Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский»

І. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда (далее Положение) работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский» (далее учреждение) 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», и применяется при определении заработной платы работников учреждения.
- 1.2 Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников учреждения, подведомственных Министерству социальной политики красноярского края виду экономической деятельности «Деятельность области здравоохранения И социальных «Деятельность В области обязательного обеспечения», социального «Образование».
- 1.3. Положение предусматривает оплату 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 и по должностям, не предусмотренным ПКГ.
- 1.4. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим Федеральным законодательством.

- 1.5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.
- 1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по ПКГ и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

II. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 № 149-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения предоставления социальных услуг», Приказом Министерства социального развития Российской Федерации от здравоохранения и 27.02.2012 № 165-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», Приказом Министерства здравоохранения И социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении квалификационных профессиональных групп работников искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых руководителей, специалистов И служащих», Приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской И Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и по должностям, не предусмотренным ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квали	Минимальный размер			
квалификационный уровен	ь, должность, профессия	оклада (должностного		
		оклада), ставки заработной		
		платы, руб.		
ПКГ «Должности специал	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление			
	социальных услуг»			
Социальный работник		3257		
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и				
осуществля	ющих предоставление со	циальных услуг»		
	1 квалификационный уро	вень		
Специалист по социальной р	аботе	5015		
	руководителей в учрежде			
	ющих предоставление со			
Заведующий отделением (со	•	6397		
ПКТ должностей работ		уры и спорта второго уровня		
***	1 квалификационный уро			
Инструктор по адаптивной ф		4152		
		усства и кинематографии		
ПКГ "Должности работнико	в культуры, искусства и ки	нематографии среднего звена"		
Руководитель кружка, культе	организатор	3099		
ПКГ «Средний	медицинский и фармаце	втический персонал»		
	2 квалификационный уро	вень		
Медицинская сестра диетиче	еская	3779		
	3 квалификационный уро	вень		
Медицинская сестра				
Медицинская сестра по физи	отерапии	4501		
Медицинская сестра по масс	ажу			
	5 квалификационный уро	вень		
Старшая медицинская сестра	a	5479		
ПКГ «Д	олжности педагогических	а работников»		
	2 квалификационный уро	вень		
Социальный педагог,	при наличии среднего			
педагог дополнительного	профессионального	5321		
образования	образования			
	при наличии высшего			
	профессионального	5012		
	образования	5913		
3 квалификационный уровень				

		I
Воспитатель	при наличии среднего	
Педагог-психолог	профессионального	5828
Методист (*) образования		
	при наличии высшего	6620
	профессионального	6638
	образования	DD OVY
~	4 квалификационный уро	т
Старший воспитатель	при наличии среднего	6476
Логопед	профессионального	6476
	образования	
	при наличии высшего профессионального	6995
	образования	0993
ПКГ должное	гей руководителей структу	 Урных полразлелений
	1 квалификационный уро	-
	т квалификационный уро	T
Заведующий отделением		6397 (**)
ПКІ «Общеот	раслевые должности служа	
	1 квалификационный уро	_
Делопроизводитель		3099
ПКГ «Общеот	раслевые должности служа	ищих второго уровня»
	1 квалификационный уро	рвень
Техник-программист, инсп		3439
r Fr Fr ,	2 квалификационный уро	
Заведующий складом	1	
Заведующий хозяйством		3779
	3 квалификационный уро	рвень
Начальник хозяйственного	отдела	4152
ПКГ «Общеотр	аслевые должности служа	щих третьего уровня»
	1 квалификационный уро	
Бухгалтер	1 31	
Инженер по охране труда и	технике безопасности	
(далее – ОТ и ТБ)	технике осзопасности	
Специалист по кадрам		
Экономист		3779
Юрисконсульт		
Психолог		
	2 квалификационный уро	рвень
Бухгалтер		
Экономист		
Юрисконсульт		4152
Инженер по ОТ и ТБ		
Инженер-программист (про	ограммист)	
Timenep lipot painwhet (lipo	3 квалификационный уро	рень
Franco 1	- ADMITTHINGTHORIDIN YPO	T
Бухгалтер 1 категории		4558

Экономист 1 категории	
Юрисконсульт 1 категории	
Инженер по ОТ и ТБ 1 категории	
Инженер-программист (программист) 1 категории	
	NPOWY.
4 квалификационный урс	ОВСНЬ
Ведущий бухгалтер Ведущий экономист	
Ведущий юрисконсульт	5479
Ведущий инженер по ОТ и ТБ	3 1,7
Ведущий инженер- программист (программист)	
5 квалификационный урс	вень
Заместитель главного бухгалтера	6397
HVF (OSWACZINAC VODY VA WNO BOOKWY POSO	WAY HONDOLO ANODAGO
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабо	1 11
1 квалификационный урс	Вень
Кастелянша	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Уборщик служебных помещений	
Дезинфектор	
Сторож (вахтер)	2.112
Кладовщик	2662
Дворник	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	
зданий	
Подсобный рабочий	
Парикмахер ПКГ «Общеотраслевые профессии рабо	HAY PTOPOEO VPOPHG\\
	· · · ·
1 квалификационный урс Слесарь-электрик	овень
Слесарь-электрик Слесарь-сантехник	3099
Повар	
Водитель легкового, грузового автомобиля	
2 квалификационный урс	рвень
Водитель легкового, грузового автомобиля	3779
3 квалификационный урс	
Водитель легкового автомобиля	4152
4 квалификационный урс	
Водитель легкового автомобиля, автобуса	5002
Должности, не предусмотренные профессионали	
группами	оными квалификационными
Специалист по охране труда	3779
Специалист по охране труда II категории	4152
Специалист по охране труда I категории	4558
Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	5479

- (*) кроме методистов, по должностям «методист» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 5385 рублей;
- (**) при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (y которых размер оклада (должностного оклада). ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30% за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующему отделением устанавливается в размере 7248 рублей.
- 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:

$N_{\overline{0}}$	Интерпретация критерия Размер		
п/п	оценки показателя	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 1 января 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.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня, при выполнении работ в других отклоняющихся otor Tнормальных (работникам условиях, учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и 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 социально опасном положении, гражданами пожилого предоставлении социально-оздоровительной В наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в ОТ нормальных (работникам учреждений условиях, отклоняющихся социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и с ограниченными возможностями здоровья, подростками 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 гражданами опасном положении, пожилого социально-оздоровительной нуждающимися В предоставлении наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися

из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

No	Размер выплат компенсационного характера к	Наименование должностей
п./п.	окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
1.	0,15	должности директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий; должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренных для обслуживания получателей социальных услуг, за исключением указанных в п. 2 настоящей таблицы
2.	0,25	должности специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий, врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренных для обслуживания получателей социальных услуг отделения реабилитации детей с ограниченными возможностями

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, занятым на работах с разными условиями вредности и (или) опасности, предусмотренными пунктом 3.1. настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, предусмотренных настоящей таблицей.

- 3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым Российской законодательством Федерации иными нормативными И правовыми актами Российской Федерации И Красноярского содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада) или часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- 3.5. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.
- 3.6. 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 содержащими нормы трудового права в двойном размере часовой ставки, определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- 3.7. 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.
- 3.8. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством И иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового За первые два часа права. оплачивается в полуторном размере часовой ставки, определенной из расчета оклада (должностного оклада), за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсироваться предоставлением дополнительного может отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы на территории Красноярского края – при наличии одного года стажа работы в Красноярском крае – 10 процентов с последующим увеличением на 10 процентов, но не более 30 процентов к заработной плате.

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

4.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансовохозяйственной деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты по итогам работы;

персональные выплаты.

- 4.2. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения разработаны в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются настоящим Положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, а также средств, полученных в учреждении от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.
- 4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам учреждения не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера

оплаты труда), установленного в Красноярском крае.

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 (трудовых обязанностей) учетом выплат cкомпенсационного стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница размером минимальной заработной платы, установленном Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

- 4.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 4.12 4.16 настоящего Положения.
- 4.7. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

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

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

разрешения возникающих конфликтных ситуаций 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.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1, 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.

4.8. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по і виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \coprod_{1 \text{ балла}} * E_{i} * K_{KOP}. * K_{UCП. pa6. врем.},$$
 (1)

где:

P — размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по і виду выплат;

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

 E_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;

Ккор. - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 4.5. настоящего Положения;

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

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\phi akt}/T_{\Pi J ah.},$$
 (2)

где:

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

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

$$\coprod$$
 1 балла = Q стим. i/SUM E_i (3)

где:

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

SUM $Б_i$ — сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по і виду выплат стимулирующего характера.

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

$$Q$$
 стим. = $(\Phi OT$ план. $-\Phi OT$ штат. $-K$ гар. $-Q$ стим. рук. $-K$ отп.)/Р K , (4) ГДе:

ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

$$K_{\text{отп}=1}/12\Phi OT_{\text{план}}.$$
 (5)

- 4.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально на квартал, следующий за 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.

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

$$\mathbf{F}$$
 норм. і долж. = const і выпл. мах. * \mathbf{K} ,

где:

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

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

- К коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.
- 4.11. По решению руководителя учреждения работникам учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о работника вкладе конкретного В результате деятельности учреждения, устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности И ответственности выполнении поставленных задач по итогам работы за отработанный месяц выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.
- 4.12. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты **за качество выполняемых работ** по итогам работы за отработанный месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.
- 4.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

- 4.13.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала муниципальных учреждений 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. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.
- 4.13.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:
- опыта (продолжительности) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;
- уровня квалификации, профессионального мастерства.
- 4.13.3. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в размере 0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- 4.13.4. Персональные выплаты работникам учреждений 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, учебновспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к работников образования, техническим должностям исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп профессиональной рабочим, отнесенным должностей культуры, К 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 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 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей бюджетных и казенных учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального проявленное творческое мастерство мастерства, при подготовке 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 инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципального учреждения;

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

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

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

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

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

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.

Персональные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

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

- 4.14. 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.
- 4.15. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты **по итогам работы за го**д 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 учреждения.

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

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается заместителям

руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения 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 тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.
- 5.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждения от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности

- 6.1. Оплата труда работников учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (оказываемых учреждением услуг), осуществляется полностью за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, производится по системам оплаты труда, установленным в учреждении
- 6.2. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности устанавливается учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.3. Средства на оплату труда от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 6.1 настоящего Положения

VII. Порядок определения продолжительности работы в органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения, учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждения

- 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 учреждения, 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;

выполнения учреждениях лечебновремя В здравоохранения заведование отделениями и дополнительные диагностической работы, дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных учреждений, учреждений высших TOM числе медицинского образования, дополнительного научных организаций И 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 Порядка, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, органах местного самоуправления 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.

VIII. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

- 8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 8.2. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.
- 8.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании показателей, характеризующих деятельность учреждения:

Тип	Показатели	Группы по оплате труда руководителей			
учреждения		учреждений			
		I	II	III	IV
Комплексные	Количество	свыше	1001 -	501 -	до 500
центры	получателей	2000	2000	1000	
социального	муниципальных				
обслуживания	услуг, человек				
населения					

- 8.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на основании распорядительных документов Учредителя и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год и плановый период.
- 8.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с:
- перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу;
- порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала.

В перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, включены специалисты по социальной работе и социальные работники.

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определен в приложении № 5 к настоящему Положению.

8.6. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителю учреждения, в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения, устанавливается согласно приложению №.6 к настоящему Положению.

Конкретное количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое для определения размера должностного оклада руководителю учреждения устанавливается на основании распорядительных документов Учредителя.

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

No	Интерпретация критерия	Размер	
п/п	оценки показателя	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 1 января 2012 года.
- 8.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.
- 8.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения за исключением пункта 3.7.
- В случае осуществления руководителем учреждения (врачом по специальности) или его заместителями (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности

врача-специалиста ему устанавливается выплата компенсационного характера в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) за совмещение должности врача-специалиста.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 8.7.

- 8.10. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты по итогам работы;
 - персональные выплаты.
- 8.11. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учитываемых при определении фонда стимулирования руководителей учреждения, составляет 29 должностных окладов руководителей учреждения в год без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Конкретное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении фонда стимулирования руководителя учреждения устанавливается на основании распорядительных документов Учредителя.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Учредителем.

- 8.12. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа) в пределах средств, предусмотренных в учреждении на выплаты стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются по каждому виду выплат раздельно.
- 8.14. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество

выполняемых работ производятся в соответствии с условиями, критериями оценки в следующих размерах:

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по итогам работы за месяц, выплачивается ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения) Показатели, Интерпретация Предельн ый размер характеризующие критерия оценки показателя по итогам работы за важность выполняемой выплат от отчетный период (месяц) работы, степень оклада самостоятельности и (должност ответственности при ного решении поставленных оклада), ставки задач заработно й платы 1 3 1. Обеспечение стабильной отсутствие аварийных ситуаций в 0.35 ходе эксплуатации хозяйственножизнедеятельности эксплуатационных систем, учреждения выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов отсутствие случаев нарушения сроков 0.1 исполнения документов 2. Создание условий для: привлечение 30% и более а) организации и 0.1 проведения досуговых, получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятий социокультурных мероприятиях 0.2 б) оказание содействия предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа обратившимся гражданам в улучшении условий их граждан, обратившихся в учреждение жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (по итогам

работы за квартал, выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в		
квартал)	Иуторурогоуууд	Продолитий
Показатели,	Интерпретация	Предельный
характеризующие	критерия оценки	размер
интенсивность и высокие	показателя по итогам работы за	выплат к
результаты работы	отчетный период (квартал)	окладу
		(должностн
		ому окладу),
		ставке
		заработной
		платы
1	2	3
1. Кадровая	Укомплектованность работниками	0,3
обеспеченность	от 75% до 100%	
2. Соблюдение	отсутствие замечаний	0,2
финансовой дисциплины,		
качества и сроков в части		
представления		
информации по запросам		
учредителя		
3. Присвоение почетного	награждение государственной	1,3
звания, награждение за	наградой Российской Федерации,	
долголетнюю	ведомственной наградой отраслевого	
плодотворную работу	федерального министерства	
государственной	награждение знаком отличия	1,2
наградой, ведомственной	Красноярского края «За трудовые	
наградой отраслевого	заслуги»; почетным знаком	
федерального	Красноярского края «За вклад в	
министерства; знаком	развитие Красноярского края»	
отличия Красноярского	награждение Почетной грамотой	
края «За трудовые	Губернатора Красноярского края,	1,1
заслуги»; почетным знаком	Законодательного Собрания	
Красноярского края «За	Красноярского края; органа	
вклад в развитие	исполнительной власти	
Красноярского края»;	Красноярского края в сфере	
Почетной грамотой	социальной поддержки и	
Губернатора	социального обслуживания граждан	
Красноярского края,	юбилейная дата (50,55,60,65,70 лет)	1,0
Законодательного	,	
Собрания Красноярского		
края; органа		
исполнительной власти		
Красноярского края в		

сфере социальной	
поддержки и социального	
обслуживания граждан; в	
связи с юбилейной датой	

Выплата за качество выполняемых работ (по итогам работы за месяц, выплачивается ежемесячно с учетом оценки показателей качества

выполняемых работ)

Интерпретация	Предельный
критерия оценки	размер выплат
показателя по итогам работы за	к окладу
отчетный период (месяц)	(должностному
	окладу), ставке
	заработной
	платы
2	3
отсутствие нарушений по срокам	0,1
предоставления информации в	
различные органы,	
своевременное исполнение	
устных и письменных поручений,	
приказов министерства,	
нормативных актов	
Красноярского края	
отсутствие нарушений	0,05
дисциплины труда	
отсутствие обоснованных жалоб	0,15
от получателей услуг, их	
представителей	
отсутствие письменных и устных	0,2
обоснованных жалоб от	
работников учреждения	
	критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц) 2 отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных актов Красноярского края отсутствие нарушений дисциплины труда отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от

8.15. Виды, условия выплаты и размеры персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в следующих размерах:

No		Размер к окладу
Π/Π	Виды и условия персональных выплат	(должностному
		окладу), ставке
		заработной платы
1.	За опыт работы:	
	с учетом:	
	- опыта (продолжительности) работы в	
	учреждениях социальной защиты населения и	
	здравоохранения, органах исполнительной	

	власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения; - опыта (продолжительности) работы в должности руководителя учреждений социальной защиты населения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики; - уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли; в том числе:	
1.1.	За опыт (продолжительность) работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения:	0.20
1.2.	- свыше 3 до 5 лет - свыше 5 лет За опыт работы свыше 10 лет в должности руководителя учреждений социальной защиты населения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других	0,20 0,30
2.	сферах и отраслях экономики За сложность управления учреждением в связи с	0,00
	разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий в процессе социального обслуживания	0,05
3.	За сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий социального обслуживания и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений	0.10
4.	(автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий) При наличии у руководителя учреждения, его	0,10

заместителей и главного бухгалтера ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных	
выплат устанавливается в следующих размерах:	
- за почетное звание	0,18
- за ученую степень кандидата наук	0,20
- за ученую степень доктора наук	0,30

При наличии у руководителя учреждения, его заместителей, 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, имеющих наибольшее значение.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется путем суммирования выплат за:

(продолжительность) работы бюджетных, ОПЫТ казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного социальной самоуправления сфере поддержки социального обслуживания и здравоохранения;

уровень квалификации и профессионального мастерства;

опыт работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, включая время работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики, и не может превышать 0,83 должностного оклада для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

При установлении персональной выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за опыт работы в учреждениях социального обслуживания засчитывается следующая продолжительность (время) их работы:

руководителю муниципального учреждения, его заместителям (не имеющим медицинского образования) и главному бухгалтеру:

- время работы, как по основной работе, так и по совместительству, в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

руководителю муниципального учреждения и его заместителям, имеющим медицинское образование:

- время работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения,

органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

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

Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в случае, если перечисленным ниже периодам, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт работы в учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, органах местного самоуправления и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;
 - время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- 8.16. Персональные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются на срок, не более одного года.
- 8.17. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год, которые осуществляются в соответствии с нижеследующими размерами и критериями оценки:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8
	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	0,6
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	предоставление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,6
3. Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6
4.Результаты независимой оценки	по совокупности критериев оценки, в баллах:	
качества условий оказания услуг, по	более 95	0,15
совокупности	от 90 до 95	0,1
критериев оценки	от 80 до 89	0,05
5. Выполнение плана	выполнение плана в процентах:	
по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения	100	0,1

независимой оценки качества условий оказания услуг по	
итогам года, следующего за годом, когда проводилась	
независимая оценка качества условий оказания услуг*	

* Показатель применяется к должности «Руководитель учреждения».

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

- 8.18. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляется выплата единовременной материальной помощи с учетом положений пунктов 5.1-5.3 настоящего Положения.
- 8.19. Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распорядительных документов Учредителя.
- 8.20. Выплата материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения производится на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа).
- 8.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,7.

Показатели (критерии оценки) результативности труда для установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам

работы за отчетный период (месяц)

Показатели	Интерпретация	Предельное
Показатели	критерия оценки	количество
	показателя	баллов для
	HORASATCHI	установления
		работнику
		выплат
		стимулирующего
		характера
	ости специалистов второго уровня, х предоставление социальных услуг»	
•	<u>х предоставление социальных услуг//</u> ик – второй квалификационный уровен	IL.
Всего баллов,	ик – второн квалификационный уровег	44
в том числе за:		-11
Выполнение объема работ по	реализация:	
обслуживанию получателей услуг	- в полном объеме на высоком уровне;	22
	- на удовлетворительном уровне (не	22
	более 2-х замечаний)	1.1
0.5	*	11
Соблюдение санитарно-	создание доброжелательных и	
гигиенических требований и	комфортных условий для получателей	
доброжелательной обстановки для	услуг на высоком уровне	22
получателей услуг	создание доброжелательных и	
	комфортных условий для получателей	
	услуг на удовлетворительном уровне	18
ПКГ «Должности специалисто	з третьего уровня в учреждениях здраво	охранения и
	х предоставление социальных услуг»	
	ьной работе - 1 квалификационный уро	
Всего баллов,		68
в том числе за:		Г
Применение современных методик,	- реализация запланированных	
внедрение инновационных методов	мероприятий в полном объеме на	
и технологий в реабилитационный	высоком уровне по итогам работы за	
процесс	отчетный период	22
	-реализация запланированных	
	мероприятий за отчетный период на	
	удовлетворительном уровне с	
	единичными замечаниями (не свыше 3)	12
Выполнение показателя МЗ	план выполнен в объеме:	
«Численность граждан получивших	- от 96% до 100%;	23
социальные услуги»	- от 91% до 95%;	12
	,	<i>-</i>
Проявление творческой активности	- проявление систематической	
в организации и проведении	творческой активности;	23
- I managed at the party of the	- r · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	

социально-реабилитационного	- проявление творческой активности в	
процесса за отчетный период	отдельных случаях	12
	й в учреждениях здравоохранения и осущ	ествляющих
	гавление социальных услуг» льной службой) работ- 2 квалификационі	II IŬ VDODAII
Всего баллов,	льной служоой) работ- 2 квалификационн	<u>ым уровень</u> 80
в том числе за:		00
Применение современных методик,	-реализация запланированных	
внедрение инновационных методов	мероприятий в полном объеме на	
и технологий	высоком уровне по итогам работы за	
	отчетный период	45
	-реализация запланированных	
	мероприятий за отчетный период на	
	удовлетворительном уровне с	22
	единичными замечаниями (не свыше 3)	
Творческая активность в	- проявление систематической	
организации и проведении	творческой активности	35
социального процесса за отчетный	- проявление творческой активности в	
период	отдельных случаях	18
ПКГ « Лолжности работнико	 ов физической культуры и спорта второго	vровня»
	й физкультуре – 1 квалификационный уг	
Всего баллов,		56
в том числе за:		
Обеспечение социально-	Реализация запланированных	
реабилитационного процесса с	мероприятий в объеме:	
применением современных	- от 96% до 100%;	26
методик, внедрение	- от 91% до 95%;	
инновационных методов и		13
технологий		
Проявление творческой активности	- проявление систематической	20
в организации и проведении	творческой активности;	30
социально-реабилитационного	- проявление творческой активности в	1.7
процесса за отчетный период	отдельных случаях	15
	нционные группы должностей работниког	в культуры
• •	и работников культуры среднего звена»	
всего баллов,	ужка, аккомпаниатор, культорганизатор)	42
в том числе за:		72
D Tom more sur		
Проявление систематической	Реализация запланированных	42
творческой активности в	мероприятий за отчетный период без	
организации и проведении	замечаний	
социального процесса за отчетный	Реализация запланированных	22
период	мероприятий за отчетный период с	
	замечаниями (не более 2-х)	
	й и фармацевтический персонал первого	
	ская сестра по физиотерапии, медицинска З квалификационный уровень	я сестра по
Всего баллов,	з квалификационный уровень	61
Deci o aminioni		01

Творческая активность в	- проявление систематической	
организации и предоставлении	творческой активности в	
социально-медицинских услуг за	(дополнительные занятия, выступления	
отчетный период	на семинарах по формированию	
1 "	здорового образа жизни и т.д.);	20
	- проявление творческой активности в	
	отдельных случаях	10
Соблюдение санитарно-	создание доброжелательных и	
гигиенических требований и	комфортных условий для получателей	
доброжелательной обстановки	услуг на хорошем уровне	21
для получателей услуг	создание доброжелательных и	
	комфортных условий для получателей	
	услуг на удовлетворительном уровне	15
Отсутствие замечаний со стороны	отсутствие замечаний, претензий и	20
руководителя, контролирующих	жалоб	
органов, обоснованных претензий	наличие единичных замечаний,	10
и жалоб, зафиксированных	претензий и жалоб (не более 3-х)	
документально		
	ая сестра – 5 квалификационный урове	
Всего баллов,		74
в том числе за:		
Профилактика инфекционных	отсутствие замечаний, претензий и	
заболеваний, отсутствие замечаний	жалоб	40
со стороны руководителя,	наличие единичных замечаний,	
контролирующих органов, а также	претензий и жалоб (не более 3-х)	
обоснованных претензий (жалоб)		20
зафиксированных документально		
Творческая активность в	- проявление систематической	
организации и предоставлении	творческой активности в	
социально-медицинских услуг за	(дополнительные занятия, выступления	
отчетный период	на семинарах по формированию	2.4
	здорового образа жизни и т.д.);	34
	- проявление творческой активности в	1.5
HIGH	отдельных случаях	15
	остей педагогических работников	
Социальный педагог, педагог до	ополнительного образования – 2 квалиф	рикационныи
Всего баллов,	уровень	80
в том числе за:		OV
Обеспечение социально-	реализация запланированных	
реабилитационного процесса с	мероприятий:	
внедрением инновационных	- в полном объеме на высоком уровне;	45
методов и технологий	- удовлетворительном уровне с	
	единичными замечаниями	22
Творческая активность в	- проявление систематической	
организации и проведении	творческой активности	
социально-реабилитационного	(дополнительные мастер – классы,	
процесса за отчетный период	открытые занятия, выступления на	
1 (семинарах и проч.);	35
	- проявление творческой активности в	-
	отдельных случаях по итогам работы	20
	, , r	

	за отчетный период	
Педагог – психолог, методі	ист, воспитатель - 3 квалификационный	уровень
Всего баллов,		80
в том числе за:		
Обеспечение социально-	реализация запланированных	
реабилитационного процесса с	мероприятий:	
применением методик, внедрение	- в полном объеме на высоком уровне;	45
инновационных методов и	- удовлетворительном уровне с	
технологий	единичными замечаниями	22
Творческая активность в	- проявление систематической	
организации и проведении	творческой активности	
профилактической работы,	(дополнительные мастер – классы,	
направленной на формирование	открытые занятия, выступления на	
здорового образа жизни,	семинарах);	35
предотвращение самовольных	- проявление творческой активности в	
уходов, суицидов воспитанников за	отдельных случаях по итогам работы	
отчетный период	за отчетный период	20
<u> </u>	спитатель - 4 квалификационный урове	
, 		
Всего баллов,		80
в том числе за:		
Обеспечение социально-	реализация запланированных	
реабилитационного процесса с	мероприятий:	
внедрением инновационных	- в полном объеме на высоком уровне;	35
методов и технологий за отчетный	- удовлетворительном уровне с	
период	единичными замечаниями	20
Творческая активность в	- проявление систематической	<u> </u>
организации и проведении	творческой активности	
социально-реабилитационного	(дополнительные мастер – классы,	
процесса	открытые занятия, консультации	
продосси	родителей, выступления на	
	семинарах);	35
	- проявление творческой активности в	
	отдельных случаях по итогам работы	
	за отчетный период	20
Работа с родителями	- обучение техникам, методикам	20
таоота с родителлии	систематически	10
		10
	- проявление инициативы в отдельных	
	случаях по итогам работы за отчетный	5
ПКГ "Общаатрасца	период вые должности служащих первого уровня	
THE WOOMEDIPACHE	Die Adminisch en warden uchpore Shopu	·=//
Делопроизводи	тель – 1 квалификационный уровень	
Всего баллов,		42
В том числе за:	ANATON (OTTANIO CARO S. WOO GD TOWNS	22
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	22
самостоятельности по	инициативы;	10
оптимизации рабочего процесса в	- проявление инициативы в отдельных	12
целях улучшения	случаях	
производительности труда,		

соблюдение доброжелательного		
отношения, создания и соблюдения		
благоприятных условий и		
комфорта рабочего места		
Обеспечение оформления	отсутствие замечаний, претензий,	
входящей и исходящей	жалоб по итогам работы за отчетный	
документации в установленные	период	20
сроки, обеспечение систематизации	наличие единичных (до 3-х)	
и сохранности поступившей	обоснованных замечаний, претензий,	
документации и отчетности	жалоб по итогам работы за отчетный	
	период	10
	ые должности служащих второго уровн	
	к - программист – 1 квалификационны	
Всего баллов,		47
в том числе за:		
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	22
самостоятельности по	инициативы;	
оптимизации рабочего процесса в	- проявление инициативы в отдельных	
целях улучшения	случаях	11
производительности труда,		
соблюдение доброжелательного		
отношения, создания и соблюдения		
благоприятных условий и		
комфорта рабочего места		
Обеспечение подготовки	- в полном объеме на высоком уровне	
документов в соответствии с	(отсутствие замечаний)	25
требованиями законодательства	- на удовлетворительном уровне	
	(наличие единичных (не более 3-х)	
	обоснованных замечаний, претензий,	
	жалоб по итогам работы за отчетный	
	период)	13
Заведующий складом, заведующи	й хозяйством, заведующий камерой хра	нения мягкого
инвентаря	– 2 квалификационный уровень	
Всего баллов,		51
в том числе за:		
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	26
самостоятельности по	инициативы;	
оптимизации рабочего процесса в	- проявление инициативы в отдельных	
целях улучшения	случаях	13
производительности труда,		
соблюдение доброжелательного		
отношения, создания и соблюдения		
благоприятных условий и		
комфорта рабочего места		
Соблюдение требований техники	- в полном объеме на высоком уровне	
безопасности и охраны труда,	(отсутствие замечаний)	25
соблюдение сроков подготовки	- на удовлетворительном уровне	12
профильной информации,	(наличие единичных (не более 3-х)	
обеспечение ее систематизации и	обоснованных замечаний, претензий,	
сохранности	жалоб по итогам работы за отчетный	
1	период)	
	-r -~~//	

	Начальник хозяйственного отдела – 3 квалификационный уровень		
Всего баллов,		56	
в том числе за:			
П	I		
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	20	
самостоятельности по	инициативы;	28	
оптимизации рабочего процесса в целях обеспечения сохранности	- проявление инициативы в отдельных	14	
товарно-материальных ценностей,	случаях	14	
соблюдение доброжелательного			
отношения, создание и соблюдение			
благоприятных условий и			
комфорта на рабочих местах			
Обеспечение подготовки	- в полном объеме на высоком уровне		
документов в соответствии с	(отсутствие замечаний)	28	
требованиями законодательства	- на удовлетворительном уровне		
	(наличие единичных (не более 3-х)	14	
	обоснованных замечаний, претензий,		
	жалоб по итогам работы за отчетный		
	период)		
ПКГ «Общеотраслев	ые должности служащих третьего уровн	я»	
	- программист, инженер по ОТ и ТБ, ст		
	1 квалификационный уровень		
Всего баллов,		51	
в том числе за:			
Обеспечение предоставления	осуществление качественно		
бюджетной отчетности	оформления, ведения экономической,		
	бухгалтерской документации,		
	бюджетной и бухгалтерской		
	отчетности в установленные сроки по		
	итогам работы за отчетный период		
	- в полном объеме без замечаний,	2.5	
	пени, штрафов;	26	
	- на удовлетворительном уровне с		
	единичными замечаниями, пени,	12	
	штрафами (не более 3) в	13	
Cofficient	установленные сроки		
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда,	-выполнение требований техники безопасности и охраны труда		
соблюдение сроков подготовки	(отсутствие обоснованных		
профильной документации,	предписаний контрольно-надзорных		
обеспечение ее систематизации и	органов, претензий, замечаний по		
сохранности	итогам работы за отчетный период	25	
	- наличие единичных (не свыше 3		
	зафиксированных документально)		
	обоснованных предписаний		
	контрольно-надзорных органов,		
	претензий, замечаний по итогам		
	работы за отчетный период	13	

Психолог –	1 квалификационный уровень	
Всего баллов, в том числе за:		51
Обеспечение социально-	реализация запланированных	
реабилитационного процесса с	мероприятий:	
применением методик, внедрение	- в полном объеме на высоком уровне;	26
инновационных методов и технологий	- на удовлетворительном уровне;	13
Творческая активность в	- проявление систематической	
организации и проведении	творческой активности (проведение	
профилактической работы,	тренингов, открытых занятий,	
направленной на формирование	выступления на семинарах)	25
здорового образа жизни, за	- проявление творческой активности в	
отчетный период	отдельных случаях	13
Юрисконсуль	т – 1 квалификационный уровень	
Всего баллов,		51
в том числе за: Обеспечение подготовки в	Осуществление подготовки	
соответствии с требованиями	документов на качественном уровне:	
законодательства локальных	- отсутствие удовлетворенных	
правовых актов учреждения	заявлений и исков в судах,	
(положений, приказов,	обоснованных предписаний,	
- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	замечаний, претензий, жалоб по итогам	
регламентов, других документов)	работы за отчетный период	26
	- наличие единичных (до 3)	20
	удовлетворенных заявлений и исков в	
	-	
	судах, обоснованных предписаний,	13
	замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	13
Control towns and consuming and an arrange of the control of the c		
Соблюдение требований техники	-выполнение требований техники	
безопасности и охраны труда,	безопасности и охраны труда (отсутствие обоснованных	
соблюдение сроков подготовки	предписаний контрольно-надзорных	
профильной документации, обеспечение ее систематизации и	1 1	
	органов, претензий, замечаний по	25
сохранности	итогам работы за отчетный период	23
	- наличие единичных (не свыше 3	
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний по итогам работы за отчетный период	13
Evera aton 2 Mataraham amawasan	раооты за отчетный период ст 2 категории, инженер – программист	
юрисконсульт 2 кате	егории, инженер по ОТ и ТБ 2 категори	
- 2 ква Всего баллов,	алификационный уровень	56
в том числе за:		50
	осуществление качественно	
Обеспечение прелоставления		
Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	оформления, ведения экономической,	28

	бюджетной и бухгалтерской	
	отчетности в установленные сроки по	
	итогам работы за отчетный период	
	- в полном объеме без замечаний,	
	пени, штрафов;	
	- на удовлетворительном уровне с	
	единичными замечаниями, пени,	
	штрафами (не более 3) в	14
	установленные сроки	
Соблюдение требований техники	-выполнение требований техники	
безопасности и охраны труда,	безопасности и охраны труда	
соблюдение сроков подготовки	(отсутствие обоснованных	
профильной документации,	предписаний контрольно-надзорных	
обеспечение ее систематизации и	органов, претензий, замечаний по	
сохранности	итогам работы за отчетный период	28
••••• •	- наличие единичных (не свыше 3	
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний по итогам	
	работы за отчетный период	14
Γ 1	пист 1 категории, инженер - программист	
инже	енер по ОТ и ТБ 1 категории	
инже – 3 к	енер по ОТ и ТБ 1 категории валификационный уровень	
инже		62
инже – 3 к		62
инже — 3 к Всего баллов,		62
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за:		62
инже — 3 к Всего баллов,	валификационный уровень	62
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической,	62
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации,	62
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической,	62
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по	62
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период	
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний,	62 31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов;	31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с	
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени,	31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в	31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени,	31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в	31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в	31
всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления бюджетной отчетности	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки	31
инже — 3 к Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления бюджетной отчетности Соблюдение требований техники	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки	31
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда,	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки -выполнение требований техники безопасности и охраны труда	31
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки -выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие обоснованных	31
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации,	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки -выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие обоснованных предписаний контрольно-надзорных	31
Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления бюджетной отчетности Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки -выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний по	31 15
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации,	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки -выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний по итогам работы за отчетный период	31
Всего баллов, в том числе за: Обеспечение предоставления бюджетной отчетности Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и	осуществление качественно оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности в установленные сроки по итогам работы за отчетный период - в полном объеме без замечаний, пени, штрафов; - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями, пени, штрафами (не более 3) в установленные сроки -выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний по	31 15

	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний по итогам	
	работы за отчетный период	
Юрисконсульт 1 ка	тегории– 3 квалификационный уровені	
Всего баллов,		62
в том числе за:		
Обеспечение подготовки в	Осуществление подготовки	
соответствии с требованиями	документов на качественном уровне:	
законодательства локальных	- отсутствие удовлетворенных	
правовых актов учреждения	заявлений и исков в судах,	
(положений, приказов,	обоснованных предписаний,	
регламентов, других документов)	замечаний, претензий, жалоб по итогам	
	работы за отчетный период	31
	- наличие единичных (до 3)	
	удовлетворенных заявлений и исков в	
	судах, обоснованных предписаний,	
	замечаний, претензий, жалоб по итогам	15
	работы за отчетный период	
Соблюдение требований техники	-выполнение требований техники	
безопасности и охраны труда,	безопасности и охраны труда	
соблюдение сроков подготовки	(отсутствие обоснованных	
профильной документации,	предписаний контрольно-надзорных	
обеспечение ее систематизации и	органов, претензий, замечаний по	
сохранности	итогам работы за отчетный период	31
conpaintoeth	- наличие единичных (не свыше 3	31
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний по итогам	
	работы за отчетный период	15
Велуший буугалтер, велуший эк	ономист, ведущий инженер – программи	
	опомист, ведущий инженер – программи ьт, ведущий инженер по ОТ и ТБ	ісі, ведущий
_ ·	алификационный уровень	
Всего баллов,	инфиционали урогов	74
в том числе за:		
Обеспечение предоставления	осуществление качественно	
бюджетной отчетности	оформления, ведения экономической,	
,	бухгалтерской документации,	
	бюджетной и бухгалтерской	
	отчетности в установленные сроки по	
	итогам работы за отчетный период	
	- в полном объеме без замечаний,	37
	пени, штрафов;	3,
	- на удовлетворительном уровне с	18
	единичными замечаниями, пени,	10
	штрафами (не более 3) в	
	установленные сроки	
	установлениве сроки	

Соблюдение требований техники	-выполнение требований техники	
безопасности и охраны труда,	безопасности и охраны труда	
соблюдение сроков подготовки	(отсутствие обоснованных	
профильной документации,	предписаний контрольно-надзорных	
обеспечение ее систематизации и	органов, претензий, замечаний по	
сохранности	итогам работы за отчетный период	37
	- наличие единичных (не свыше 3	
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	18
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний по итогам	
	работы за отчетный период	
Заместитель главного	бухгалтера – 5 квалификационный уро	вень
Всего баллов,		80
в том числе за:		
Обеспечение предоставления	осуществление качественно	
бюджетной отчетности	оформления, ведения экономической,	
	бухгалтерской документации,	
	бюджетной и бухгалтерской	
	отчетности в установленные сроки по	
	итогам работы за отчетный период	
	- в полном объеме без замечаний,	45
	пени, штрафов;	
	- на удовлетворительном уровне с	
	единичными замечаниями, пени,	
	штрафами (не более 3) в	
	установленные сроки	22
Соблюдение требований техники	-выполнение требований техники	
безопасности и охраны труда,	безопасности и охраны труда	
соблюдение сроков подготовки	(отсутствие обоснованных	
профильной документации,	предписаний контрольно-надзорных	
обеспечение ее систематизации и	органов, претензий, замечаний по	
сохранности	итогам работы за отчетный период	35
1	- наличие единичных (не свыше 3	
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний по итогам	
	работы за отчетный период	17
ПКГ «Обшеотрасле	вые профессии рабочих первого уровня	
•	гирке и ремонту спецодежды, уборщик (
	торож (вахтер), кладовщик, дворник, ра	
комплексному обслуживанию и	премонту зданий, подсобный рабочий, п	
ква	лификационный уровень	
Всего баллов,		36

Обеспечение сохранности	замечания со стороны руководителя,	
технологического оборудования,	надзорных органов, а также	
хозяйственного инвентаря,	обоснованные жалобы,	
своевременное выявление и	зафиксированные документально,	
устранение мелких	случаи производственного	
неисправностей, соблюдение	травматизма:	
требований техники безопасности и	_	18
охраны труда за отчетный период	- отсутствие;	10
охраны труда за отчетный период	- единичные незначительные	0
П	замечания (до 2-х)	9
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	18
самостоятельности по	инициативы;	
оптимизации рабочего процесса,	- проявление инициативы в отдельных	
соблюдению доброжелательного	случаях	9
отношения, созданию и		
соблюдению благоприятных		
условий и комфорта рабочего		
места		
ПКГ «Общеотрасле	вые профессии рабочих второго уровня	>
	рь - сантехник -1 квалификационный у	
Всего баллов,		42
в том числе за:		72
Обеспечение сохранности	замечания со стороны руководителя,	
имущества, оборудования,	надзорных органов, а также	
своевременное выявление и	обоснованные жалобы,	
устранение мелких	зафиксированные документально,	
неисправностей, соблюдение	случаи производственного	
	-	
требований техники безопасности и	травматизма:	21
охраны труда	- отсутствие;	21
	- единичные незначительные	10
	замечания (до 3-х)	10
Создание безопасных условий	- систематическое проявление	21
социального обслуживания за	инициативы;	
отчетный период	- проявление инициативы в отдельных	10
	случаях	
Водитель легкового, грузов	ого автомобиля – 1 квалификационный	уровень
Всего баллов,		42
в том числе за:		
Создание безопасных условий	- систематическое проявление	14
социального обслуживания за	инициативы;	
отчетный период	- проявление инициативы в отдельных	7
-	случаях	
Обеспечение сохранности	замечания со стороны руководителя,	
имущества, своевременное	надзорных органов, а также	
выявление и устранение	надзорных органов, а также обоснованные жалобы,	
выявление и устранение	обоснованные жалобы,	
выявление и устранение неисправностей, соблюдение	обоснованные жалобы, зафиксированные документально,	
выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и	обоснованные жалобы, зафиксированные документально, случаи производственного	14

	замечания (до 2-х)	
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	14
самостоятельности по	инициативы;	
рациональному прогнозированию	- проявление инициативы в отдельных	
маршрута движения в целях	случаях	7
экономии времени и средств,	1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	
создания доброжелательного		
отношения и комфорта		
пассажирам		
	ого автомобиля – 2 квалификационный	уровень
Всего баллов,		51
в том числе за:		
Создание безопасных условий	- систематическое проявление	20
социального обслуживания за	инициативы;	
отчетный период	- проявление инициативы в отдельных	10
1	случаях	
Обеспечение сохранности	замечания со стороны руководителя,	
имущества, своевременное	надзорных органов, а также	
выявление и устранение	обоснованные жалобы,	
неисправностей, соблюдение	зафиксированные документально,	
требований техники безопасности и	случаи производственного	
охраны труда за отчетный период	травматизма:	
	- отсутствие;	19
	- единичные незначительные	17
	замечания (до 2-х)	10
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	12
самостоятельности по	инициативы;	12
рациональному прогнозированию	- проявление инициативы в отдельных	
маршрута движения в целях	случаях	6
экономии времени и средств,	Cory Runa	O
создания доброжелательного		
отношения и комфорта		
пассажирам		
	томобиля—3 квалификационный уров	ень
Всего баллов,		56
в том числе за:		
Создание безопасных условий	- систематическое проявление	20
социального обслуживания за	инициативы;	
отчетный период	- проявление инициативы в отдельных	
	случаях	10
Обеспечение сохранности	замечания со стороны руководителя,	
имущества, своевременное	надзорных органов, а также	
выявление и устранение	обоснованные жалобы,	
неисправностей, соблюдение	зафиксированные документально,	
требований техники безопасности и	случаи производственного	
охраны труда за отчетный период	травматизма:	
	- отсутствие;	18
	- единичные незначительные	
	замечания (до 2-х)	9
Проявление инициативы,	- систематическое проявление	18
	1	

самостоятельности по	инициативы;	
рациональному прогнозированию	- проявление инициативы в отдельных	
маршрута движения в целях	случаях	9
экономии времени и средств,		
создания доброжелательного		
отношения и комфорта		
пассажирам		
*	обиля, автобуса — 4 квалификационный	уровень
Всего баллов,		68
в том числе за:		00
Создание безопасных условий	- систематическое проявление	
социального обслуживания за	инициативы;	25
отчетный период		
от тетпын нернод	- проявление инициативы в отдельных	
	случаях	12
	City lank	12
Обеспечение сохранности	замечания со стороны руководителя,	
имущества, своевременное	надзорных органов, а также	
выявление и устранение	обоснованные жалобы,	
неисправностей, соблюдение	зафиксированные документально,	
требований техники безопасности и	случаи производственного	
охраны труда за отчетный период	травматизма:	
олраны труда за от тетным пернод	- отсутствие;	25
	- единичные незначительные	23
	замечания (до 2-х)	12
Проявление инициативы,	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	18
самостоятельности по	- систематическое проявление	10
	инициативы;	9
рациональному прогнозированию маршрута движения в целях	- проявление инициативы в отдельных	9
1 12	случаях	
экономии времени и средств,		
создания доброжелательного		
отношения и комфорта пассажирам		
должности, не предусмотренные	профессиональными квалификационн	ыми группами
Специа	лист по охране труда	
Всего баллов,		
в т. ч. за:		51
Выполнение требований техники	-отсутствие обоснованных	
безопасности и охраны труда	предписаний контрольно-надзорных	
1 2 1	органов, претензий, замечаний,	
	отсутствие случаев производственного	
	ore justice of justice in the construction of	
	травматизма по итогам работы за	
	1 -	26
	травматизма по итогам работы за отчетный период	26
	травматизма по итогам работы за отчетный период -наличие единичных (не свыше трех	26
	травматизма по итогам работы за отчетный период -наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально)	26
	травматизма по итогам работы за отчетный период -наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний	26
	травматизма по итогам работы за отчетный период -наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально)	26

	травматизма по итогам работы за	
	отчетный период	
Оформление, предоставление	- качественное ведение документации	
документации, обеспечение	по итогам работы за отчетный период	
систематизации и сохранности	- в полном объеме на высоком уровне;	25
поступившей документации,	- на удовлетворительном уровне с	
отсутствие предписаний органов	единичными замечаниями (не более	
контроля и надзора, замечаний,	3-x)	
претензий, жалоб	,	12
Специ	алист по охране труда II категории	
Всего баллов,		
в т. ч. за:		56
Выполнение требований техники	-отсутствие обоснованных	
безопасности и охраны труда	предписаний контрольно-надзорных	
	органов, претензий, замечаний,	
	отсутствие случаев производственного	
	травматизма по итогам работы за	
	отчетный период	28
	-наличие единичных (не свыше трех	
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний, отсутствие	
	случаев производственного	
	травматизма по итогам работы за	
	отчетный период	14
Оформление, предоставление	- качественное ведение документации	
документации, обеспечение	по итогам работы за отчетный период	
систематизации и сохранности	- в полном объеме на высоком уровне;	28
поступившей документации,	- на удовлетворительном уровне с	
отсутствие предписаний органов	единичными замечаниями (не более	
контроля и надзора, замечаний,	3-x)	14
претензий, жалоб		
Специ	алист по охране труда I категории	
Всего баллов,		(2)
В Т. Ч. 3а:		62
Выполнение требований техники	-отсутствие обоснованных	
безопасности и охраны труда	предписаний контрольно-надзорных	
	органов, претензий, замечаний,	
	отсутствие случаев производственного	
	травматизма по итогам работы за	
	отчетный период	31
	-наличие единичных (не свыше трех	
	зафиксированных документально)	
	обоснованных предписаний	
	контрольно-надзорных органов,	
	претензий, замечаний, отсутствие	15

	случаев производственного	
	травматизма по итогам работы за	
	отчетный период	
Оформление, предоставление	- качественное ведение документации	
документации, обеспечение	по итогам работы за отчетный период	
систематизации и сохранности	- в полном объеме на высоком уровне;	31
поступившей документации,	- на удовлетворительном уровне с	
отсутствие предписаний органов	единичными замечаниями (не более	
контроля и надзора, замечаний,	(3-x)	
претензий, жалоб		15

Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)		
Всего баллов,		
В Т. Ч. 3а:		63
Обеспечение социально- реабилитационного процесса с применением методик, внедрение	- реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за	
инновационных методов и	отчетный период	63
технологий	- на удовлетворительном уровне по итогам работы за отчетный период;	
		33

Специалист по з		
Всего баллов,		
В т. ч. за:		43
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства договоров и прочих локальных актов и документов	- качественный уровень (отсутствие заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб - на удовлетворительном уровне (наличие единичных (до 3)	43
	удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период;	
		33

Показатели (критерии оценки) результативности труда для установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера за качество выполненных работ по итогам работы за отчетный периол (месяц)

01461	ный период (месяц)	
Показатели	Интерпретация	Предельное
	критерия оценки	количество
	показателя	баллов для
		установлени
		я работнику
		выплат
		стимулирую
		щего
		характера
ПКГ «Долж	кности специалистов второго уровня,	
	цих предоставление социальных услуг	
	тник – второй квалификационный ур	
Всего баллов,		66
в том числе за:		1
Соответствие оказанных	отсутствие выявленных в ходе	
муниципальных услуг стандартам	мониторинга нарушений требований	
качества государственных услуг, в	стандартов качества муниципальных	
том числе соблюдение качества	услуг	33
выполняемых работ в подготовке и		
сдаче отчетности, соблюдение	выявленные в ходе мониторинга	
правил внутреннего трудового	единичные (до двух) нарушения	
распорядка, соблюдение	требований стандартов качества	
принципов этики	муниципальных услуг	
		16
Conserve Sanagarana		16
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	22
социального обслуживания за	потребителей услуг	33
отчетный период	наличие единичных (до 3-х)	
	обоснованных претензий (жалоб),	22
	замечаний за отчетный период	23
	наличие единичных (более 3-х)	
	обоснованных претензий (жалоб),	4.5
****	замечаний за отчетный период	15
	й специалистов третьего уровня,	
	предоставление социальных услуг ой работе - 1 квалификационный урог	
	ои раооте - 1 квалификационный урог	
Всего баллов		102
в том числе за:	OTOUTOTONO DI VON VOLVIVI VI	
Соответствие оказанных	отсутствие выявленных в ходе	
муниципальных услуг стандартам	мониторинга нарушений требований	
качества государственных услуг, в	стандартов качества муниципальных	
том числе соблюдение качества	услуг	51
выполняемых работ в подготовке и	выявленные в ходе мониторинга	
сдаче отчетности, соблюдение	единичные (до двух) нарушения	

WASHING DAY TO THE OWN OF STREET	THE SERVICE ATTACK TO MANAGEMENT	
правил внутреннего трудового	требований стандартов качества	26
распорядка, соблюдение	муниципальных услуг	26
принципов этики		
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	5 1
социального обслуживания за	потребителей услуг	51
отчетный период	наличие одного отрицательного	
	отзыва потребителей услуг	41
	наличие единичных (более одного)	
	обоснованных претензий (жалоб),	
	замечаний за отчетный период	31
ПКГ «Должности руково	одителей в учреждениях здравоохранени	ІЯ
	предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением (социаль	ной службой) работ- 2 квалификационн	ый уровень
Всего баллов		120
в том числе за:		
Соответствие оказанных	отсутствие выявленных в ходе	
муниципальных услуг стандартам	мониторинга нарушений требований	
качества государственных услуг, в	стандартов качества государственных	
том числе соблюдение качества	услуг	60
выполняемых работ в подготовке и		
сдаче отчетности, соблюдение	выявленные в ходе мониторинга	
правил внутреннего трудового	единичные (до двух) нарушения	
распорядка, соблюдение	требований стандартов качества	30
принципов этики	муниципальных услуг	20
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	
социального обслуживания за	потребителей услуг	60
отчетный период	наличие одного отрицательного	00
от тетный период	отзыва потребителей услуг, жалоб	50
	наличие единичных (более одного)	30
	обоснованных претензий (жалоб),	
	замечаний за отчетный период	30
HICE	-	
	физической культуры и спорта второго	
	физкультуре – 1 квалификационный ур	
Всего баллов		84
в том числе за:	T	
Соответствие оказанных	отсутствие выявленных в ходе	
муниципальных услуг стандартам	мониторинга нарушений требований	
качества муниципальных услуг, в	стандартов качества муниципальных	40
том числе соблюдение качества	услуг	48
выполняемых работ в подготовке и		
сдаче отчетности, создание	выявленные в ходе мониторинга	
благоприятных условий	единичные (до двух) нарушения	
социального обслуживания за	требований стандартов качества	
отчетный период, соблюдение	муниципальных услуг	_
принципов этики		24
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	
социального обслуживания за	потребителей услуг	36
отчетный период	наличие одного отрицательного	
	отзыва потребителей услуг, жалоб	26
	наличие единичных (более одного)	
	обоснованных претензий (жалоб),	16
	r · (/)	-

	замечаний за отчетный период		
Профессиональные квалификац	ионные группы должностей работников	в культуры	
	работников культуры среднего звена»	, , , <u>, , , , , , , , , , , , , , , , </u>	
(руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)			
Всего баллов		63	
в том числе за			
Организация и проведение	отсутствие выявленных в ходе	33	
культурно-массовых мероприятий	мониторинга нарушений требований		
на высоком качественном уровне	стандартов качества муниципальных		
	услуг		
	выявленные в ходе мониторинга	15	
	единичные (до двух) нарушения		
	требований стандартов качества		
	муниципальных услуг		
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	30	
социального обслуживания за	потребителей услуг		
отчетный период	наличие одного отрицательного	20	
	отзыва потребителей услуг, жалоб		
	наличие единичных (более одного)	10	
	обоснованных претензий (жалоб),		
	замечаний за отчетный период		
	ая сестра по физиотерапии, медицинска	я сестра по	
	квалификационный уровень		
Всего баллов		91	
в том числе за:			
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов		
социального обслуживания за	потребителей услуг	46	
отчетный период	наличие одного отрицательного		
	отзыва потребителей услуг		
	OTSBIBA HOTPOUTCHEN YOUNG	36	
	наличие единичных (более одного)	36	
		36	
	наличие единичных (более одного)		
	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по	36 26	
Соответствие оказанных	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе		
Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи		
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе		
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований		
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных	26	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг	26	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг	26	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения	26	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества	26	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения	26 45	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг	26 45 23	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации Старшая медицинская	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества	26 45 23	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг	26 45 23	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации Старшая медицинская	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг	26 45 23	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации Старшая медицинская Всего баллов	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг сестра — 5 квалификационный уровены отсутствие выявленных в ходе	26 45	
муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации Старшая медицинская Всего баллов в том числе за:	наличие единичных (более одного) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг сестра — 5 квалификационный уровены	26 45 23	

том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и	услуг	
сдаче отчетности, соблюдение	выявленные в ходе мониторинга	
правил внутреннего трудового	единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества	
	муниципальных услуг 25	
распорядка и т. д.		20
Создание благоприятных условий социального обслуживания за	наличие положительных отзывов потребителей услуг 5.	
отчетный период	1 0	55
отчетный период	наличие одного отрицательного	15
	отзыва потребителей услуг	45
	наличие единичных (более одного)	
	обоснованных претензий (жалоб) по	
	вопросам оказания медицинской	30
ПКГ но нумност	помощи гей педагогических работников	30
	гог – 2 квалификационный уровень	
Всего баллов:	тот — 2 квалификационный уровсив	
Deer o outwied.		120
Соответствие оказанных	отсутствие выявленных в ходе	
муниципальных услуг стандартам	мониторинга нарушений требований	
качества муниципальных услуг,	стандартов качества муниципальных	
соответствие разработанных	услуг	60
индивидуальных и групповых	y conyr	
педагогических (психологических)	выявленные в ходе мониторинга	
программ запросам детей и их	единичные (до двух) нарушения	
родителей; соблюдение принципов	требований стандартов качества	
этики	муниципальных услуг	30
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	
социального обслуживания за	потребителей услуг	60
отчетный период	наличие одного отрицательного	
P	отзыва потребителей услуг	50
	наличие единичных (более одного)	
	отрицательных отзывов потребителей	
	услуг, жалоб, замечаний	40
Педагог – психолог, методист	г, воспитатель - 3 квалификационный у	
Всего баллов	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	120
в том числе за:		
Соответствие оказанных	отсутствие выявленных в ходе	
муниципальных услуг стандартам	мониторинга нарушений требований	
качества муниципальных услуг,	стандартов качества муниципальных	
соответствие разработанных	услуг	60
индивидуальных и групповых	DI IMPHANTINA DI VANIA MANTANTINA	
педагогических (психологических)	выявленные в ходе мониторинга	
программ запросам детей и их	единичные (до двух) нарушения	
родителей; соблюдение принципов	требований стандартов качества	
этики	муниципальных услуг	30
Создание благоприятных условий	наличие положительных отзывов	
социального обслуживания за	потребителей услуг	60
отчетный период	наличие одного отрицательного	
	-	~ 0
	отзыва потребителей услуг	50

	отрицательных отзывов потребителей	
	услуг, жалоб, замечаний	
Логопед, старший восп	итатель - 4 квалификационный уровен	Ь
Всего баллов		120
в том числе за:		
Соответствие оказанных	OTTOWERD NO PLANT IN PLANT IN PLANT	
муниципальных услуг стандартам	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований	
качества муниципальных услуг,	стандартов качества муниципальных	
соответствие разработанных	услуг	60
индивидуальных и групповых	услуг	00
педагогических (психологических)	выявленные в ходе мониторинга	
программ запросам детей и их	единичные (до двух) нарушения	
родителей; соблюдение принципов	требований стандартов качества	
этики	муниципальных услуг	30
	WO THINK TO HOMENTON WITH WATER TOO	30
Создание благоприятных условий социального обслуживания за	наличие положительных отзывов	60
отчетный период	потребителей услуг	00
отчетный период	наличие одного отрицательного	50
	отзыва потребителей услуг	50
	наличие единичных (более одного)	
	отрицательных отзывов потребителей	40
HICE OF	услуг, жалоб, замечаний	40
	е должности служащих первого уровнях	»
Обеспечение качества	ль – 1 квалификационный уровень отсутствие замечаний	63
выполняемых работ в части	наличие единичных от 1 до 3	30
подготовки и обработки	замечаний	30
документов	замсчании	
документов		
ПКГ «Общеотраслевы	то правити служащих второго уровня: — при	»
	ам – 1 квалификационный уровень	
Обеспечение качества	отсутствие замечаний	70
выполняемых работ в части	наличие единичных от 1 до 3	35
подготовки и обработки	замечаний	
документов и отчетности		
	ист – 1 квалификационный уровень	1
Соблюдение качества	соблюдение качества:	
выполняемых работ и дисциплины	- на высоком уровне без нарушений	
в части обеспечения бесперебойной	_	70
работы компьютерной техники	- с нарушениями, не отразившимися	
учреждения	на показателях жизнедеятельности	
	учреждения	35
Zanamyawań czawawa zanawa	www.vozawarnow.aarowww.wowara	vnouc
•	ций хозяйством, заведующий камерой : оя – 2 квалификационный уровень	хранения
Всего баллов	- 2 Nowingmandingin y popular	77
в том числе за:		

Обеспечение качества	отсутствие замечаний	39
выполняемых работ в части	наличие единичных от 1 до 3	
подготовки и обработки	замечаний	
документов и отчетности		20
Оформление, предоставление	отсутствие замечаний	38
документации, обеспечение	наличие единичных от 1 до 3	
систематизации и сохранности	замечаний	19
поступившей документации и		
отчетности, отсутствие		
предписаний органов контроля и		
надзора, замечаний, претензий,		
жалоб		
Начальник хозяйственно	го отдела – 3 квалификационный урове	НЬ
Всего баллов		84
в том числе за:		
Обеспечение качества	отсутствие замечаний	42
выполняемых работ в части	наличие единичных от 1 до 3	
соблюдения требований техники	замечаний	
безопасности и охраны труда,		20
обеспечения безаварийной,		
бесперебойной работы систем		
жизнеобеспечения учреждения		
Качественное ведение учета и	отсутствие замечаний	42
контроля товароматериальных	наличие единичных от 1 до 3	
ценностей	замечаний	20
ПКГ «Общеотраслевые	должности служащих третьего уровня	>
	программист, юрисконсульт, инженер п	
	рам – 1 квалификационный уровень	,
Обеспечение высокого качества	соблюдение качества:	
работы при ведении бюджетной,	- на высоком уровне без нарушений	
бухгалтерской экономической	сроков и качества;	77
•	- с нарушениями, не отразившимися	
документации, отчетности	- с парушениями, не отразившимися	
документации, отчетности		
документации, отчетности	на показателях жизнедеятельности	38
документации, отчетности		38
документации, отчетности	на показателях жизнедеятельности	38
	на показателях жизнедеятельности	38
	на показателях жизнедеятельности учреждения	38 77
Психолог-1	на показателях жизнедеятельности учреждения	
Психолог-1 з Всего баллов	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень	
Психолог-1 : Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе	
Психолог-1 з Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований	
Психолог-1 п Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг,	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе	
Психолог-1 з Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг	77
Психолог-1 з Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга	77
Психолог-1 з Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения	77
Психолог-1 в Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества	77
Исихолог-1 п Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических)	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения	77
Психолог-1 п Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества	77 39 20
Психолог-1 п Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг отсутствие замечаний	39
Психолог-1 в Всего баллов в том числе за: Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества муниципальных услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики Создание благоприятных условий	на показателях жизнедеятельности учреждения квалификационный уровень отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества муниципальных услуг выявленные в ходе мониторинга единичные (до двух) нарушения требований стандартов качества муниципальных услуг	77 39 20

	пификационный уровень	
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической	соблюдение качества: - на высоком уровне без нарушений сроков и качества;	84
документации, отчетности	- с нарушениями, не отразившимися на показателях жизнедеятельности	
	учреждения	42
• •	программист, юрисконсульт, инженер	по ОТ и ТБ
— 3 ква Обеспечение высокого качества	лификационный уровень соблюдение качества:	
работы при ведении бюджетной,	- на высоком уровне без нарушений	
бухгалтерской экономической	сроков и качества;	93
документации, отчетности	- с нарушениями, не отразившимися	75
gony mentagim, or removem	на показателях жизнедеятельности	46
	учреждения	
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	й экономист, ведущий инженер – прогр	
	орисконсульт, ведущий инженер по ОТ	и ТБ
	лификационный уровень	
Обеспечение высокого качества	соблюдение качества:	
работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической	i, - на высоком уровне без нарушений сроков и качества;	
документации, отчетности	-	111
документации, отчетности	- с нарушениями, не отразившимися на показателях жизнедеятельности	56
	учреждения	
Заместитель главного бу		ень
Обеспечение высокого качества	соблюдение качества:	
работы при ведении бюджетной,	- на высоком уровне без нарушений	
бухгалтерской экономической	сроков и качества;	120
документации, отчетности	- с нарушениями, не отразившимися	
	на показателях жизнедеятельности	60
	учреждения	
ПКГ «Общеотраслеві	 ые профессии рабочих первого уровнях	>
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	рке и ремонту спецодежды, уборщик сл	·
	рож (вахтер), кладовщик, дворник, раб	
	оемонту зданий, подсобный рабочий, па	рикмахер -1
— квалі Всего баллов	ификационный уровень	54
в том числе за:		54
Обеспечение качества	отсутствие замечаний	
выполняемых работ в части	orej rerbite same tallilli	27
<u>*</u>	наличие единичных от 1 до 3	-
сохранности хозяиственного		
сохранности хозяйственного инвентаря, своевременного	замечаний	
инвентаря, своевременного	замечаний	
-	замечаний	17

безопасности и охраны труда	стороны руководителя структурного	
	подразделения по итогам работы за	
	отчетный период	
	Наличие единичных не более (2-3)	
	замечаний со стороны руководителя	
	структурного подразделения по	
	итогам работы за отчетный период	17
	вые профессии рабочих второго уровня»	
Слесарь - электрик, слеса	рь - сантехник -1 квалификационный уро	вень
Всего баллов		63
в том числе за:		
Обеспечение качества	отсутствие замечаний	22
выполняемых работ в части		32
сохранности хозяйственного	наличие единичных от 1 до 3	
инвентаря, своевременного	замечаний	
выявления и устранения мелких		
неисправностей		16
Соблюдение требований техники	Отсутствие единичных замечаний со	
безопасности и охраны труда	стороны руководителя структурного	
	подразделения по итогам работы за	
	отчетный период	31
	Наличие единичных не более (2-3)	
	замечаний со стороны руководителя	
	структурного подразделения по	
	итогам работы за отчетный период	
		15
Водитель легкового, грузов	ого автомобиля – 1 квалификационный у	ровень
Всего баллов		63
в том числе за:		
Обеспечение качества	соблюдение качества:	
выполняемых работ в части	- на высоком уровне без нарушений	
сохранности закрепленного	сроков и качества;	32
автомобильного транспорта,	- с нарушениями, не отразившимися	
соблюдения требований техники	на показателях жизнедеятельности	16
безопасности и охраны труда	учреждения	
Соблюдение дисциплины	отсутствие замечаний со стороны	
	руководителя	31
	наличие единичных от 1 до 3	
	замечаний со стороны руководителя	15
Водитель легкового, грузов	ого автомобиля — 2 квалификационный у	ровень
Всего баллов	r . ,	77
в том числе за:		
Обеспечение качества	соблюдение качества:	
выполняемых работ в части	- на высоком уровне без нарушений	
сохранности закрепленного	сроков и качества;	39
автомобильного транспорта,	- с нарушениями, не отразившимися	
соблюдения требований техники	на показателях жизнедеятельности	
безопасности и охраны труда		20
	учреждения	20
Соблюдение дисциплины	отсутствие замечаний со стороны	20
	руководителя	38
	наличие единичных от 1 до 3	19

замечаний со стороны руководителя	
	Ь
	84
соблюдение качества:	
	42
	21
<i>y</i> 1	
1 -	42
1.0	
	21
<u> </u>	102
	102
соблюдение качества:	
	51
1	2
1	2
_	51
	31
	25
	25
	нными
алист по охране труда	
соблюдение качества:	
	77
-	· •
упреждения	39
т по охране труда II категории	
	o. 4
-	84
- с нарушениями, не отразившимися	
на показателях жизнедеятельности	
учреждения	
	42
ст по охране труда I категории	
соблюдение качества:	
	соблюдение качества:

		
соблюдения требований техники	сроков и качества;	
безопасности и охраны труда,	- с нарушениями, не отразившимися	
обеспечения безаварийной,	на показателях жизнедеятельности	
бесперебойной работы систем	учреждения	
жизнеобеспечения учреждения		47
Специалист по компл	пексной реабилитации (реабилитолог)	
Соответствие оказанных услуг	соблюдение качества:	
стандартам качества	- на высоком уровне без нарушений	
муниципальных услуг, соблюдение	сроков и качества;	94
принципов этики	- с нарушениями, не отразившимися	
	на показателях жизнедеятельности	
	учреждения	47
Спе	циалист по закупкам	
Обеспечение качества	Отсутствие судебных споров,	
выполняемых работ в части	предписаний, замечаний,	
подготовки и отработки договоров	обоснованных претензий по итогам	
и прочих локальных актов и	работы за отчетный период;	65
документов	-наличие единичных (до 3) судебных	
	споров, предписаний, замечаний,	
	обоснованных претензий по итогам	
	работы за отчетный период;	45

Приложение № 3 к Положению об оплате труда

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

		Предельное количество
	Интерпретация	баллов для
Показатели	критерия оценки	установления
	показателя	работнику выплат
		за интенсивность и
		высокие результаты
		работы *
1. Обеспечение высоких	Обеспечение результатов	
результатов работы в	работы на высоком уровне, с	
интенсивном режиме в части	единичными замечаниями (не	70
оказания муниципальных	более 2) по итогам работы за	
услуг	квартал	
2. Участие в мероприятиях,	Проведение на высоком	30

направленных на повышение	качественном уровне одного	
статуса учреждения;	или более мероприятий,	
участие в реализации	способствующих повышению	
долгосрочных целевых	статуса учреждения;	
программ		
3.Присвоение почетного	награждение государственной,	130 <**>
звания, награждение за	правительственной наградой	
долголетнюю плодотворную	(нагрудным знаком, почетной	
работу государственной,	грамотой)	
правительственной наградой	награждение почетной грамотой	120 <**>
(нагрудным знаком, почетной	Губернатора Красноярского	
грамотой), почетной грамотой	края, Законодательного	
Законодательного Собрания	Собрания Красноярского края,	
Красноярского края,	отраслевого органа	
Губернатора Красноярского	исполнительной власти	
края, отраслевого органа	Красноярского края	
исполнительной власти	юбилейная дата (50, 55, 60, 65,	100 <**>
Красноярского края	70 лет)	

<*> - количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 4.11 настоящего Положения, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения.

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

Приложение № 4 к Положению об оплате труда

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

		Предельное количество
Показатели	Интерпретация	баллов для установления
	критерия оценки	работнику выплат по итогам
	показателя	работы за год *
1. Выполнение	муниципальное задание по	
муниципального	муниципальной услуге	
задания	выполнено (100 %)	200
	муниципальное задание по муниципальной услуге в целом выполнено (от 90% до 99%)	100

^{* -} корректируется в учреждении в соответствии с пунктом 4.11 настоящего Положения.

Приложение № 5 к Положению об оплате труда

ПОРЯДОК

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

- 1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.
- 2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\begin{array}{c} n \\ SUM \ ДO \\ i=1 \quad i \\ \\ ДO = -----, \\ cp \quad n \end{array}$$

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки ср

заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы і работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием 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 учреждения более чем на 15 процентов; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 6 к Положению об оплате труда

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

	Учреждение	Количество средних окладов			
		(должностных окладов), ставок			
		заработной платы работников			
		основного персонала учреждения			
		I	II	III	IV
		группа	группа	группа	группа
		по	ПО	по	ПО
		оплате	оплате	оплате	оплате
		труда	труда	труда	труда
1	2	3	4	5	6
1.1	Комплексный центр социального	2,2-5,0	2,0-2,1	1,8-1,9	1,6-1,7
	обслуживания населения				