


От работников:

Председатель Совета трудового коллектива
КГБУ СО «Уярский»

 Н.Н. Михайлова

От работодателя:

Директор КГБУ СО «КЦСОН «Уярский»


Е. Б. Владыкина



Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский»

от 01.03.2023г. на 2023-2026гг

г. Уяр

17 апреля 2023г

Работодатель краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский» в лице директора Владыкиной Е.Б. действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники, интересы которых представляет совет трудового коллектива Учреждения в лице председателя Михайловой Н.Н., с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор от «01» мая 2023г.

1. Приложение №1 к коллективному договору «Положение об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Уярский» изложить в редакции в соответствии с Приложением №1 к этому Дополнительному соглашению.

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем, в семидневный срок с момента подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01 мая 2023 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
«Уярский»

I. 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», на основании постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказа министерства социальной политики Красноярского края от 01.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Красноярского края, содержащих нормы трудового права, и применяется при определении заработной платы работников учреждения.

1.2 Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников учреждения, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «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 и предоставления социальных услуг», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 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 работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и по должностям, не предусмотренным ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--	--

ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Социальный работник		4007
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень		
Специалист по социальной работе		6172
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Заведующий отделением (социальной службой)		7871
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по адаптивной физической культуре		5109
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Руководитель кружка, культорганизатор		3813
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень		
Медицинская сестра диетическая		4650
3 квалификационный уровень		
Медицинская сестра		5539
Медицинская сестра по физиотерапии		
Медицинская сестра по массажу		
5 квалификационный уровень		
Старшая медицинская сестра		6742
ПКГ «Должности педагогических работников»		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	6038
	при наличии высшего профессионального образования	6629

2 квалификационный уровень		
Социальный педагог, педагог дополнительного образования	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7275
3 квалификационный уровень		
Воспитатель Педагог-психолог Методист (*)	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4 квалификационный уровень		
Старший воспитатель Логопед	при наличии среднего профессионального образования	7969
	при наличии высшего профессионального образования	8608
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий отделением		7871 (**)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Делопроизводитель		3813
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Техник-программист, инспектор по кадрам		4231
2 квалификационный уровень		
Заведующий складом		4650
Заведующий хозяйством		

3 квалификационный уровень	
Начальник хозяйственного отдела	5109
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер по охране труда и технике безопасности (далее – инженер по ОТ и ТБ)	4650
Специалист по кадрам	
Бухгалтер	
Экономист	
Юрисконсульт	
Инженер-программист (программист)	
Психолог	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер II категории	5109
Экономист II категории	
Юрисконсульт II категории	
Инженер по ОТ и ТБ II категории	
Психолог II категории	
Инженер-программист (программист) II категории	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер I категории	5608
Экономист I категории	
Юрисконсульт I категории	
Инженер по ОТ и ТБ I категории	
Психолог I категории	
Инженер-программист (программист) I категории	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	

Ведущий экономист	6742
Ведущий юрисконсульт	
Ведущий психолог	
Ведущий инженер по ОТ и ТБ	
Ведущий инженер- программист (программист)	
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	7871
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Сторож (вахтер)	3275
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Уборщик служебных помещений	
Дезинфектор	
Кладовщик	
Дворник	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Подсобный рабочий	
Швея	
Парикмахер	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Слесарь-электрик	3813
Слесарь-сантехник	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
Водитель легкового, грузового автомобиля	
2 квалификационный уровень	

Водитель легкового, грузового автомобиля	4650
3 квалификационный уровень	
Водитель легкового автомобиля	5109
4 квалификационный уровень	
Водитель легкового автомобиля, автобуса	6154
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами	
Специалист по охране труда	4650
Специалист по охране труда II категории	5109
Специалист по охране труда I категории	5608
Специалист по социальной реабилитации	6742
Специалист по работе с семьей	6172
Специалист по закупкам	4650
Психолог в социальной сфере	4650

(*) кроме методистов, по должностям «методист» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 6911 рублей; по должности «старший методист» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается с высшим образованием в размере 7283 рубля.

(**) при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30% за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующему отделением устанавливается в размере 9302 рубля.

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

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

3.4. 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.

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

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

3.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. За первые два часа работа 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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер процентной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер процентной надбавки за стаж работы на территории Красноярского края увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

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

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

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования

социально-трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации учреждения, представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения.

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 i виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = Ц\ 1\ балла * B_i * K\ исп.\ раб.\ врем., \quad (1)$$

где:

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

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

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

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

$$K\ исп.\ раб.\ врем. = T\ факт. / T\ план., \quad (2)$$

где:

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

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

$$Ц\ 1\ балла_j = Q_{стим.\ ij} / \sum_{i=i}^{nj} B_{ij}$$

где:

$Q_{стим.\ ij}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат j -й категории работников в отчетном периоде;

$\sum_{i=i}^{nj} B_{ij}$ – сумма баллов по работникам j -й категории, подлежащим оценке за период, по i виду выплат стимулирующего характера;

n_j – количество работников j -й категории, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Q_{стим.\ окр.} = (\Phi OT_{план.\ окр.} - \Phi OT_{штат.\ окр.} - K_{гар.\ окр.} -$$

$$- K_{отп.\ окр.}) / PK, \quad (4)$$

$$Q_{стим.\ пр.} = (\Phi OT_{план.\ пр.} - \Phi OT_{штат.\ пр.} - K_{гар.\ пр.} -$$

$$- Q_{стим.\ рук.} - K_{отп.\ пр.}) / PK, \quad (5)$$

где:

$Q_{стим.\ окр.}$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат отдельным категориям работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда

работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категориям работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в отчетном периоде;

Остим.пр. - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат прочим работникам учреждения в отчетном периоде;

ФОТплан.окр. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категориям работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТплан.пр. - фонд оплаты труда прочих работников 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;

ФОТштат.окр. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категориям работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера 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;

ФОТштат.пр. - фонд оплаты труда прочих работников учреждения, 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;

Кгар.окр. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году (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), а также категориям работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), 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;

Кгар.пр. - компенсационные выплаты прочим работникам учреждения (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;

Остим.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.окр. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году (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), а также категориям работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

Котп.пр. - компенсационные выплаты прочих работников учреждения (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.

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 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 i виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}} = \text{const } i \text{ выпл. макс.} * K, \quad (7)$$

где:

$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}}$ – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

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

K – 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 личном вкладе конкретного работника в результате деятельности учреждения, устанавливаются выплаты **за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности** при выполнении поставленных задач по итогам работы за отработанный месяц и 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 государственных 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 государственными учреждениями. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

4.13.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются приказом 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.

Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждения осуществляется в порядке, установленном в разделе VII настоящего положения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения.

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 государственного 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 3,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,85 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, врачам и провизорам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого квалификационного уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

от 0,15 до 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 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащим

первого уровня, отнесенным к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, специалистам учреждения, служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего и четвертого уровней, руководителям структурных подразделений, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников образования, руководителям структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителям в учреждении здравоохранения и осуществления предоставления социальных услуг за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов муниципального учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам 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 работникам 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 работникам 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 специалиста учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональной выплаты за уровень квалификации (профессионального мастерства) 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.

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

4.13.5. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждения в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типа учреждения социального обслуживания и его структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Форма предоставления социальных услуг	Структурные подразделения учреждения	Наименование должности	Размер выплаты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	Полустационарная форма социального обслуживания	Отделения (группы) для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями	Социальные педагоги и логопеды, оказывающие социальные услуги детям-инвалидам, детям и подросткам с ограниченными возможностями, руководитель структурного подразделения	0,25
2	Различные формы социального обслуживания	Все структурные подразделения	должности заместителей директора, руководителей структурных подразделений, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий; должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренных для обслуживания получателей социальных услуг	0,15

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 год** с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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 (три) тысячи 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, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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 с письменного разрешения министерства социальной политики 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, с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

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;

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

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

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

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

7.2. Работникам учреждения, предусмотренных пунктами 7.1.1 и 7.1.2 настоящего 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 заместителей руководителя учреждения

8.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Заместителям руководителя, имеющим высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их должностному окладу в следующих размерах:

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

(*) – присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

8.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

8.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения за исключением пункта 3.6.

В случае осуществления заместителями руководителя (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста им устанавливается выплата компенсационного характера в размере 50 процентов должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются от должностного оклада без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 8.2.

8.5. Заместителям руководителя 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.

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

8.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ заместителям руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения и выплачиваются в соответствующем периоде за фактически отработанное время с учетом критериев 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 критериев оценки)		
Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	2	3
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
	отсутствие случаев нарушения сроков	0,2

	исполнения документов	
2. Создание условий для:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,2
б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,2
Выплата за качество выполняемых работ (по итогам работы за месяц, выплачивается ежемесячно с учетом критериев оценки)		
Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	2	3
Эффективность и качество управленческой деятельности	отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных актов Красноярского края	0,2
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (по итогам работы за квартал, выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в квартал)		
Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного

		оклада
1	2	3
1. Кадровая обеспеченность	Укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,35
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний со стороны органа, осуществляющего функции учредителя учреждения, надзорных органов	0,2
3. Награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,1
4. За долголетнюю и плодотворную работу в связи с юбилейной датой	юбилейная дата (50,55,60,65,70 лет)	1,0

8.7. Виды, условия выплаты и размеры персональных выплат заместителям руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер от должностного оклада
1.	За опыт работы: с учетом:	

	<ul style="list-style-type: none"> - 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, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, в других сферах и отраслях экономики; - уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли; <p>в том числе:</p>	
1.1.	<p>За опыт (продолжительность) работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - свыше 3 до 5 лет - свыше 5 лет 	<p>0,20</p> <p>0,30</p>
1.2.	<p>За опыт работы свыше 10 лет в должности руководителя учреждений социальной защиты населения, заместителя руководителя, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, в других сферах и отраслях экономики</p>	<p>0,08</p>
2.	<p>За сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий</p>	<p>0,05</p>

3.	За сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий	0,10
4.	<p>При наличии у заместителей руководителя ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат устанавливается в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за почетное звание - за ученую степень кандидата наук - за ученую степень доктора наук 	<p>0,18</p> <p>0,20</p> <p>0,30</p>

При наличии у заместителей руководителя 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 заместителям руководителя определяется путем суммирования выплат за:

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

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 заместителей руководителя.

При установлении персональной выплаты заместителям руководителя за опыт работы в учреждениях социального обслуживания засчитывается следующая продолжительность (время) их работы:

заместителям руководителя (не имеющим медицинского образования):

- 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;

заместителям руководителя, 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 лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

заместителям руководителя 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.

8.8. Персональные выплаты заместителям руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок, не более 1 года, а в случае заключения срочного трудового договора - на период его действия, и выплачиваются ежемесячно.

8.9. Заместителям руководителя по решению руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при условии выполнения учреждением государственного задания с учетом критериев оценки, в следующих размерах:

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Выполнение государственного задания <*>	государственное задание по государственной услуге выполнено в полном объеме	0,8
	государственное задание по государственной услуге 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

<*> В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг, утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 №145-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)».

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

8.10. Заместителям руководителя осуществляется выплата единовременной материальной помощи с учетом положений пунктов 5.1-5.3 настоящего Положения.

8.11. Выплата материальной помощи заместителям руководителя производится по решению руководителя учреждения.

8.12. 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 2,8.

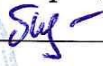
2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем, в семидневный срок с момента подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026г.г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору
прошло уведомительную регистрацию
в администрации Уярского района

Регистрационный номер 08 от «17» апреля 2023 г.

Главный специалист по кадрам, охране труда
и антикоррупционному законодательству
организационно-правового отдела
администрации Уярского района

 Е.А. Политковская
М.П.

