

Постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 09.06.2018 г. №107-п

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.11.2016 № 313-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска», на основании Устава города Зеленогорска

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 28.10.2013 № 466-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания»;

- от 30.09.2014 № 293-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п»;

- от 14.08.2015 № 197-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п»;

- от 03.08.2016 № 228-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п»;

- от 09.12.2016 № 341-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания»»;

- от 21.03.2017 № 66-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п»;

- от 24.07.2017 № 171-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п»;

- от 01.11.2017 № 258-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п»;

- от 28.12.2017 № 342-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 28.10.2013 № 466-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама», и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.05.2018.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по вопросам социальной сферы.

Временно исполняющий  
полномочия главы Администрации  
ЗАТО г. Зеленогорска

С.В. Камнев

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений), и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Управления социальной защиты населения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - учреждения).

1.2. Примерное положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых к минимальным размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений;
- условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;
- количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, условия и порядок их установления;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

2. Оклады (должностные оклады)

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению.

2.2. К минимальным размерам окладов (должностных окладов), установленным согласно приложению № 1 к Примерному положению, по должностям медицинская сестра и врач, имеющим высшее и среднее медицинское образование, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории:

- высшая квалификационная категория – 25 %;
- первая квалификационная категория – 20 %;
- вторая квалификационная категория – 15 %.

Установление повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

### 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, 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.

3.4. Размер выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами

пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) дифференцируется по должностям и устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению.

3.4.1. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений в виде доплаты в размере 50 % части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размеры устанавливаются работникам учреждений по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.3. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.

3.4.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

3.5. За работу в закрытых административно-территориальных образованиях всем работникам учреждений устанавливаются выплаты в размере 20 % к окладу (должностному окладу).

3.6. Работникам учреждений, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливаются надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в зависимости от степени секретности в следующих размерах:

- «секретно» - в размере 10 % оклада, ставки заработной платы;
- «совершенно секретно» - в размере 30 % оклада, ставки заработной платы.

3.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Примерным положением.

3.8. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), исчисляются от минимального размера оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на заинтересованность работников учреждений в повышении качества и результативности профессиональной деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Примерным положением.

4.3. Работникам учреждений в пределах объема средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на выплату стимулирующего характера с учетом положений,

определенных разделом 6 Примерного положения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ работникам учреждений производятся в соответствии с размерами, условиями, критериями оценки согласно приложению № 3 к Примерному положению.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распорядительных актов руководителей учреждения (приказов, распоряжений) на месяц, квартал, и (или) год.

4.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений руководители учреждений учитывают мнение комиссий по установлению выплат стимулирующего характера, создаваемых в учреждениях (далее – Комиссии учреждений).

Положения о Комиссиях учреждений, их составы утверждаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителей учреждений. В состав Комиссий включаются представители работников учреждений.

4.7. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы (год), применяется балльная система оценки труда согласно приложению № 4 к Примерному положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый согласно балльной системы, устанавливается работникам учреждений в абсолютном размере.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), исчисляются от минимального размера оклада (должностного оклада) работника без учета повышающего коэффициента.

4.8. Виды, условия и размеры персональных выплат работникам учреждений определяются в соответствии с приложением № 5 к Примерному положению.

4.9. Определение продолжительности работы для установления персональной выплаты за опыт работы работникам учреждения осуществляется в соответствии с порядком согласно приложению № 6 к Примерному положению.

4.10. Персональные выплаты, именуемые краевой выплатой, устанавливаются с учетом специфики деятельности работника и (или) учреждения.

4.11. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год в соответствии с размерами и критериями оценки согласно приложению № 7 к Примерному положению.

К выплатам по итогам работы (год) не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде (год), а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании распорядительных актов (приказов, распоряжений) руководителей учреждений.

4.13. Учреждения имеют право в локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда, детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, количество баллов для выплат стимулирующего характера, определенных Примерным положением, с учетом специфики деятельности учреждения.

5. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений определяются в соответствии с приложением № 8 к Примерному положению.

5.3. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления социальной защиты населения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее – Управление социальной защиты населения) и определяются не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год и плановый период.

5.4. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается согласно приложению № 9 к Примерному положению.

5.5. Количество средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала для определения размера должностных окладов руководителям учреждений устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления социальной защиты населения с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Руководителям учреждений, имеющим высшее медицинское образование, к должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент в зависимости от квалификационной категории в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 25 %;
- первая квалификационная категория – 20 %;
- вторая квалификационная категория – 15 %.

Установление повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями учреждений на 10 – 30 % ниже размеров должностных окладов руководителя этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

Заместителям руководителей учреждений, имеющим высшее медицинское образование, к должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент в зависимости от квалификационной категории в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 25 %;
- первая квалификационная категория – 20 %;
- вторая квалификационная категория – 15 %.

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

В случае осуществления руководителем учреждения (врачом по специальности) или его заместителем (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста, ему устанавливается выплата компенсационного характера в размере 50 % должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;

– выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в процентном отношении к должностным окладам исчисляются от минимальных размеров должностных окладов без учета повышающего коэффициента.

5.9. Вновь принятым на работу в качестве руководителя учреждения (за исключением заключения трудового договора на новый срок):

- выплата стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере 20 % должностного оклада на срок до окончания квартала, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца - до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель приступил к работе;

- выплата за качество выполняемых работ устанавливается по истечении 2 месяцев работы в квартале, в котором руководитель учреждения приступил к работе в должности руководителя учреждения, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев - по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель приступил к работе.

5.10. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – фонды стимулирования руководителей учреждений) выделяются в бюджетных сметах (для казенных учреждений) или в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

5.11. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей учреждений, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фонда стимулирования руководителей учреждений, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления социальной защиты населения с учетом предельных значений, утвержденных в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

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

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом:

- недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в абзацах первом и втором пункта;

- условий, критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска на основании ходатайства Управления социальной защиты населения.

5.13. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений) в пределах средств, предусмотренных в учреждении на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.14. Размеры средств, направляемых учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда с учетом Примерного положения, и не могут превышать 90 % объемов фондов стимулирования руководителей учреждений.

5.15. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 10 к Примерному положению и осуществляются ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам работы в предыдущем квартале в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 10 к Примерному положению и осуществляются ежеквартально.

5.16. Виды, условия выплаты и размеры персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяются в соответствии с приложением № 11 к Примерному положению.

Определение продолжительности работы для установления персональной выплаты за опыт работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются в порядке согласно приложению № 12 к Примерному положению.

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

5.18. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год, в соответствии с размерами и критериями оценки согласно приложению № 13 к Примерному положению.

К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктам 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляется выплата единовременной материальной помощи в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска.

5.20. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.21. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений производится на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений).

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений, от приносящей доход деятельности устанавливается учреждениями самостоятельно, но не более 50 % от общего объема средств, полученных от 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.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетными учреждениями на осуществление выплат стимулирующего характера.

Приложение № 1

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1	ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
1.1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	3123



1.2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.2.1	1 квалификационный уровень		4808
1.2.2	2 квалификационный уровень		5253
1.2.3	3 квалификационный уровень		5487
1.3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»		6133<****>
2	ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников		
2.1	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
2.1.1	1 квалификационный уровень		2807
2.2	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.2.1	1 квалификационный уровень		3297
2.2.2	2 квалификационный уровень		3623
2.2.3	3 квалификационный уровень		4315
2.2.4	4 квалификационный уровень		4717
2.2.5	5 квалификационный уровень		5253
2.3	ПКГ «Врачи и провизоры»		
2.3.1	1 квалификационный уровень		5683
2.3.2	2 квалификационный уровень		6246
2.3.3	3 квалификационный уровень		7248
2.3.4	4 квалификационный уровень		7791
2.4	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
2.4.1	1 квалификационный уровень		7248
2.4.2	2 квалификационный уровень		7791
3	ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)		
3.1	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		2822
3.2	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
3.2.1	1 квалификационный уровень		2971<*>
3.2.2	2 квалификационный уровень		3297<*>
3.3	ПКГ «Должности педагогических работников»		
3.3.1	1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4705
		при наличии высшего профессионального образования	5165
3.3.2	2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5102
		при наличии высшего профессионального образования	5669
3.3.3	3 квалификационный уровень<****>	при наличии среднего профессионального образования	5588
		при наличии высшего профессионального образования	6364

3.3.4	4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6209
		при наличии высшего профессионального образования	6707
3.4	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»		
3.4.1	1 квалификационный уровень		6133<****>
3.4.2	2 квалификационный уровень		6592
3.4.3	3 квалификационный уровень		6754
4	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
4.1	ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
4.1.1	1 квалификационный уровень		2437
4.2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		2971
4.3	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		3297
4.4	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		5253
5	ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
5.1	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		2552
5.2	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
5.2.1	1 квалификационный уровень		2971
5.2.2	2 квалификационный уровень		3623
5.2.3	3 квалификационный уровень		3981
5.2.4	4 квалификационный уровень		4796
6	ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
6.1	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
6.1.1	1 квалификационный уровень		2971
6.1.2	2 квалификационный уровень		3134
6.2	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
6.2.1	1 квалификационный уровень		3297
6.2.2	2 квалификационный уровень		3623
6.2.3	3 квалификационный уровень		3981
6.2.4	4 квалификационный уровень		5024
6.2.5	5 квалификационный уровень		5675
6.3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
6.3.1	1 квалификационный уровень		3623
6.3.2	2 квалификационный уровень		3981
6.3.3	3 квалификационный уровень		4370
6.3.4	4 квалификационный уровень		5253
6.3.5	5 квалификационный уровень		6133
6.4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
6.4.1	1 квалификационный уровень		6592
6.4.2	2 квалификационный уровень		7637

6.4.3	3 квалификационный уровень	8223
7	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих	
7.1	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
7.1.1	1 квалификационный уровень	2552
7.1.2	2 квалификационный уровень	2675
7.2	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
7.2.1	1 квалификационный уровень	2971
7.2.2	2 квалификационный уровень	3623
7.2.3	3 квалификационный уровень	3981
7.2.4	4 квалификационный уровень	4796
8	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта	
8.1	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
8.1.1	1 квалификационный уровень	3981
8.1.2	2 квалификационный уровень	4796
8.1.3	3 квалификационный уровень	6133
9	Должности, не предусмотренные ПКГ:	
9.1	Начальник лагеря (оздоровительного)	8223
9.2	Заместитель начальника лагеря (оздоровительного)	7637
9.3	Заместитель главного врача	7791
9.4	Специалист по охране труда	3623
9.5	Специалист по охране труда II категории	3981
9.6	Специалист по охране труда I категории	4370
9.7	Главная медицинская сестра	5285
9.8	Специалист по работе с семьей	4808
9.9	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	5253

<\*> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 3623 рублей;

<\*> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 3981 рублей;

<\*\*\*> кроме методистов, по должностям «методист» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается: с высшим образованием в размере 5385 рублей;

<\*\*\*\*> при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада) с 1 января 2017 года увеличен на 30 % за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада) заведующему отделением устанавливается в размере 7248 рублей.

#### Приложение № 2

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

#### Размеры выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

№ п/п	Виды выплат компенсационного характера	Наименования должностей	Размер к окладу (должностному окладу), %
1	2	3	4
1.	За работу в условиях, отклоняющихся от	Должности врачей, среднего и	15

	нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства)	младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, его заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий	
2.	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Все категории работников, в том числе руководители, их заместители и главные бухгалтера*	**

\* При установлении факторов вредных и (или) опасных условий труда, при проведении специальной оценки условий труда работников.

\*\* Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2 настоящего приложения, устанавливаются в размере не более 30 % от оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных пунктом 1 настоящего приложения.

Приложение № 3  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

**Размеры, условия установления выплат  
стимулирующего характера, критерии оценки деятельности  
для работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат
------------	--	--------------------------	--

			стимулирующего характера *
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (квартал, месяц)</b>			
<b>Профессиональные квалификационные группы (далее –ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс.	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не выше трех) замечаниями по итогам работы за отчетный период)		44
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; консультант по профессиональной реабилитации инвалидов)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не выше трех) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	74
		3 квалификационный уровень	77
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальной службой))</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период		80
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>			
<b>ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными (клиентами); сестра-хозяйка, фасовщица)</b>			
Проявление творческой инициативы при создании комфорта для клиентов	Создание комфортных условий, отсутствие или наличие единичных (до 2)	1 квалификационный уровень	40

	обоснованных замечаний за отчетный период		
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b> (дезинфектор, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор; медицинская сестра диетическая; медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу; медицинская сестра процедурной, медицинская сестра-анестезист, зубной врач, медицинский технолог; старшая медицинская сестра, зубной техник, фельдшер (медицинская сестра))			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	Отсутствие или наличие единичных (не более 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за квартал	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	61
		4 квалификационный уровень	67
		5 квалификационный уровень	74
<b>ПКГ «Врачи и провизоры»</b> (врач-интерн; врач-специалист; врач-специалист стационарного подразделения, врач-терапевт, врач-педиатр; старший врач)			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	Отсутствие или наличие единичных (до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</b> (заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом))			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)</b>			
<b>ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»</b> (помощник воспитателя, вожатый)			

Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период		40
<b>ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»</b> (дежурный по режиму, младший воспитатель)			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	47
<b>ПКГ «Должности педагогических работников»</b> (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый; инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), дефектолог, логопед)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями 2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	73
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»</b> (заведующий отделением; начальник (заведующий, директор, руководитель) кабинета, отдела, отделения обособленного структурного подразделения; начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>			
<b>ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»</b>			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	1 квалификационный уровень	34
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>			

(руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		42
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b> (главный библиотекарь, библиотекарь, методист библиотеки, аккомпаниатор-концертмейстер)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		47
<b>ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b> (заведующий библиотеки)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		74
<b>Профессиональные квалификационные группы</b> <b>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b> <b>Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля</b> <b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b> (кассир)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями (до 3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b> (техник по планированию, техник по труду, техник-программист)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b> (бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе; инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, должности экономистов второй, первой внутри должностной категорий; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий», главный специалист в отделах, заместитель главного бухгалтера)			



Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b> (начальник планово-экономического отдела, начальник отдела организации и оплаты труда)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
<b>Общепромышленные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b> (агент, делопроизводитель, паспортист, секретарь)			
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период)	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b> (администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха)			
Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b> (юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт отдела кадров, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам, менеджер по персоналу, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий)			

Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b> (начальник отдела кадров, начальник юридического отдела)			
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам	Качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
<b>Общепромышленные должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго - тепло-, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b> (агент по закупкам, агент по снабжению, дежурный бюро пропусков, дежурный по этажу, зданию, комендант, экспедитор, администратор, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) обоснованных замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b> (диспетчер, оператор диспетчерской, техник, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник-технолог, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший» или вторая внутриведомственная категория; заведующий жилым корпусом пансионата, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутриведомственная категория; мастер участка, мастер цеха, механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»; начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка))			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение	Отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний,	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51

сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	уровень	
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80

**ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

(инженер, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по комплектации оборудования, инженер по надзору за строительством, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер - электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»; главный специалист в отделе)

Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80

**ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

(Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; главные (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт) за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации; директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения)

Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной документации в установленные сроки	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 2), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих****ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

(дворник, дезинфектор, кастаньяна, кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, курьер, лифтер, парикмахер, переключатель документов, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, телефонист, кочегар, другие профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню с производным наименованием «старший»)

Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не более 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36
		2 квалификационный уровень	38

**ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

(профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля; повар (4-5 разряда), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (оператор) котельной, машинист по стирке белья, оператор прачечной; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания); повар 6 разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих)

Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не более 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	51
		1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68

**ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»**

(Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)

Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	80

активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса			
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>			
<b>Специалист по охране труда</b>			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		51
<b>Специалист по охране труда II категории</b>			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		56
<b>Специалист по охране труда I категории</b>			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		62
<b>Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне		74

реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	(с единичными (не свыше трех) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (квартал, месяц)</b>			
<b>Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения предоставления социальных услуг»</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		66
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; консультант по профессиональной реабилитации инвалидов)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	111
		3 квалификационный уровень	116
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением, заведующий социальной службой)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		120
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>			
<b>ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными (клиентами); сестра-хозяйка, фасовщица)</b>			
Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества государственных услуг	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	59
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>			

(дезинфектор, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор; медицинская сестра диетическая; медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу; медицинская сестра процедурной, медицинская сестра-анестезист, зубной врач, медицинский технолог; старшая медицинская сестра, зубной техник, фельдшер (медицинская сестра))			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	91
		4 квалификационный уровень	100
		5 квалификационный уровень	111
<b>ПКГ «Врачи и провизоры»</b> (врач-интерн; врач-специалист; врач-специалист стационарного подразделения учреждения, врач-терапевт, врач-педиатр; старший врач)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</b> (заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом))			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)</b>			

<b>ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»</b> (помощник воспитателя, вожатый)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		60
<b>ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»</b> (дежурный по режиму, младший воспитатель)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	70
<b>ПКГ «Должности педагогических работников»</b> (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый; инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), дефектолог, логопед)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	109
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»</b> (заведующий отделением; начальник (заведующий, директор, руководитель) кабинета, отдела, отделения обособленного структурного подразделения; начальник (заведующий, директор (директор летнего детского оздоровительного лагеря), руководитель обособленного структурного подразделения)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>			
<b>ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного персонала»</b>			
Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие обоснованных единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний (зафиксированных документально) по итогам	1 квалификационный уровень	52



	работы за отчетный период		
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b> (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		63
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b> (главный библиотекарь, библиотекарь, методист библиотеки, аккомпаниатор-концертмейстер)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		70
<b>ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b> (заведующий библиотеки)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		111
<b>Профессиональные квалификационные группы</b> <b>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b> <b>Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля</b>			
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b> (инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир)			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	Единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b> (техник по планированию, техник по труду, техник-программист)			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	Отсутствие или наличие единичных обоснованных замечаний (до 3) (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b> (бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу)			

хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе; инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, должности экономистов второй, первой внутридолжностной категорий; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»; главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера)			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	Отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b> (начальник планово-экономического отдела, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник финансового отдела)			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	Отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
<b>Общепромышленные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b> (агент, делопроизводитель, паспортист, секретарь)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b> (администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b> (юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт отдела кадров, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам, менеджер по персоналу, юрисконсульт социально-консультативной помощи,			

должности юрисконсульты второй, первой внутридолжностной категорий)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	Отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b> (начальник отдела кадров, начальник юридического отдела)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части оформления приема, перевода, увольнения работников, оформления приказов по кадровым вопросам	Качественный уровень (отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
<b>Общепромышленные должности руководителей, специалистов, служащих, обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго -, тепло-, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b> (агент по закупкам, агент по снабжению, дежурный бюро пропусков, дежурный по этажу, зданию, комендант, экспедитор, администратор, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b> (диспетчер, оператор диспетчерской, техник, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник-технолог, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший» или вторая внутридолжностная категория; заведующий жилым корпусом пансионата, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория; мастер участка, мастер цеха, механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»; начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106

систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов		уровень	
		5 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
(инженер, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по комплектации оборудования, инженер по надзору за строительством, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутрядолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутрядолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»; главные специалисты в отделах)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>			
(начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
(дворник, дезинфектор, кастаньяна, кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, курьер, лифтер, парикмахер, переплетчик документов, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, телефонист, кочегар, другие профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню с производным наименованием «старший»)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления	Отсутствие или наличие единичных (не более 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам	1 квалификационный уровень	54
		2 квалификационный уровень	57

и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	работы за отчетный период		
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b> (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля; повар (4-5 разряда), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (оператор) котельной, машинист по стирке белья, оператор прачечной; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания); повар 6 разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не более 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	102
<b>ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»</b> (инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	Отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	84
		1 квалификационный уровень	102
		1 квалификационный уровень	120
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>			
<b>Специалист по охране труда</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы	Отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев		77

систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	производственного травматизма итогам работы за отчетный период		
<b>Специалист по охране труда II категории</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период		84
<b>Специалист по охране труда I категории</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период		93
<b>Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		111
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период (квартал)</b>			
1. Обеспечение стабильных результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Результаты работы по итогам отчетного периода	Для всех квалификационных уровней и должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	70
2. Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации долгосрочных целевых программ	Проведение на качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; обеспечение реализации мероприятий ДЦП на уровне не ниже 95 %	Для всех квалификационных уровней и должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами	30

<p>3. За долголетнюю плодотворную работу; в связи с юбилейной датой (50, 55 лет женщины и 60, 65 лет мужчины, женщины); в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края; в связи с награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края или Губернатора Красноярского края, министерства социальной политики Красноярского края</p>		<p>Для всех квалификационных уровней и должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами</p>	<p>100 **</p>
--	--	--	---------------

\* - Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 3 Порядка расчета балльной оценки (приложение № 4 к Примерному положению). Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.

\*\* - 100 баллов условно, приравненных к окладу (должностному окладу).

Приложение № 4  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

### Порядок расчета балльной оценки

1. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат стимулирующего характера устанавливается по формуле:

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

где:

*P* – размер выплаты стимулирующего характера работнику за отчетный период по *i* виду выплат стимулирующего характера;

Ц 1 балла – цена балла для определения  $i$  – го размера выплат стимулирующего характера работнику за отчетный период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда  $i$  – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по  $i$  виду выплат стимулирующего характера;

$K$  исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$K$  кор. – коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 2 настоящего порядка;

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

где:

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

$T$  план. – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

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

где:

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

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

$n$  – количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период;

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

где:

$\text{ФОТ план.}$  – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты стимулирующего характера 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;

$\text{ФОТ штат.}$  – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, выплатам компенсационного характера, 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;

$K$  гар. – выплаты компенсационного характера 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;

$K$  отп. – выплаты компенсационного характера (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.

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

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

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

48 % - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 % - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников учреждений 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.

3. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей и по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, по  $i$  виду выплат стимулирующего характера определяется по формуле:

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

где:

$B_{норм. \ i \ долж.}$  – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей и по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, по  $i$  виду выплат;

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

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

4. Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждения, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Учреждения вправе детализировать порядок определения  $Q_{стим.}$  и  $Ц_1$  балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Приложение № 5  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

**Виды, условия выплаты и размеры**

**персональных выплат работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
социального обслуживания**

№ п/п	Виды и условия выплаты персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
1	2	3
1	Молодым специалистам (в возрасте не старше 35 лет, на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения), впервые получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающим по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо заключившим в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности. Указанная выплата предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.	50
2	Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года с применением следующих условий:	
2.1	За опыт (продолжительность) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения: - от 3 до 5 лет (включительно); - свыше 5 лет.	20 30
2.2	За уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы персональные выплаты устанавливаются на срок не более 1 года с применением следующих условий:	
2.2.1	социальным работникам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства.	15-260
2.2.2	работникам учреждений (за исключением социальных работников) за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	15-150
2.2.3	водителям легковых автомобилей за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля, расширение зоны обслуживания).	15-70
2.2.4	за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом).	15- 50
2.2.5	за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях.	15-40

2.2.6	за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий.	15-30
2.2.7	водителям автомобилей: - за первый класс (категории «Д» и «Е»); - за второй класс.	25 10
2.3	При наличии у специалиста 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; - за ученую степень кандидата наук; - за ученую степень доктора наук.	18 20 30
3	В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае*.	Определяется расчетно в абсолютном размере
4	В целях обеспечения региональной выплаты*.	Определяется расчетно в абсолютном размере
<p>При наличии у работника учреждения двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.</p> <p>Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования и не может превышать 290 % от оклада (должностного оклада).</p>		

\* В порядке, определенном Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания.

Приложение № 6  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

**Порядок определения продолжительности работы  
для установления персональных выплат за опыт работы работникам муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания**

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

1.1. Работникам учреждений, не имеющим медицинского образования:

- время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения.

1.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование:

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

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

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

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

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

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

2. Работникам учреждений, предусмотренным в пунктах 1.1 и 1.2 настоящего порядка, если перечисленным ниже периодам работы, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном 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.

Приложение № 7  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

**Размеры и критерии оценки  
выплат стимулирующего характера по итогам работы за год  
работникам муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год *
1	2	3
Выполнение муниципального задания	на 100 %	200
	от 90 до 100 %	100

\* - корректируется в учреждении в соответствии с пунктом 3 Приложения № 4 к Примерному положению.

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

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

Приложение № 8

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

**Показатели для отнесения муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, к группам по оплате труда руководителей учреждений**

Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей учреждений, определенных на основе следующих показателей, характеризующих их деятельность:

Тип учреждения	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений *			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
Комплексные центры социального обслуживания населения	Количество получателей муниципальных услуг, (человек)	2001 и более	1001 - 2000	501 - 1000	до 500

\* При условии предоставления в учреждении социальных услуг в форме стационарного социального обслуживания группа по оплате труда руководителя учреждения повышается (на одну группу).

Приложение № 9  
к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

**Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, относимых к основному персоналу**

Типы и виды учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	2
1. Бюджетные учреждения без обеспечения постоянного проживания (полустационарные, нестационарные)	
1.1. Комплексный центр социального обслуживания населения	Специалист по социальной работе, социальный работник

Приложение № 10  
к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания

**Размеры, условия установления выплат стимулирующего характера, критерии оценки деятельности для руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, их заместителей и главных бухгалтеров**

Должность	Показатели, условия	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), %
1	2	3	4
<b>1.Руководитель муниципального бюджетного или казенного учреждения социального обслуживания</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по итогам работы за квартал, выплачивается ежемесячно)</b>		
	1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера	35
		отсутствие нарушения сроков исполнения документов	10
	2. Создание условий для:		
	а) организации и проведения досуговых, социо-культурных мероприятий	привлечение 30 % и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социо-культурных мероприятиях	10
	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	20
	<b>Выплата за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал, выплачивается ежемесячно)</b>		
	1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	20
	2. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	20
	3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения в информационно телекоммуникационной сети «Интернет»	10
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за отчетный период (квартал), выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в квартал</b>			

1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75 до 100 %	30
2. Участие в конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, охраны труда и других, в рамках деятельности учреждения	получение призового места, положительной оценки, достижение высокого результата	10
3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	40
4. Привлечение дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов или выполнение плана получения средств от иной приносящей доход деятельности	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тыс. рублей или дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов, или выполнение плана на 99 – 100 %	20
	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 30 тыс. рублей или дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов, или выполнение плана на 95 – 98 %	10
5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»;	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	130
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги», почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	120
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого	110

	<p>Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; в связи с юбилейной датой</p>	<p>органа исполнительной власти Красноярского края</p>	
		<p>юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)</p>	<p>100</p>
<p><b>2. Заместитель руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения социального обслуживания</b></p>	<p><b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по итогам работы за квартал, выплачивается ежемесячно)</b></p>		
	<p>1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения</p>	<p>выполнение утвержденного плана работы учреждения</p>	<p>25</p>
		<p>отсутствие замечаний по обеспечению охраны труда и техники безопасности в учреждении</p>	<p>10</p>
		<p>отсутствие нарушений сроков исполнения документов</p>	<p>10</p>
	<p>2. Создание условий для:</p>		
	<p>а) организации и проведения досуговых, социо-культурных мероприятий</p>	<p>привлечение 30 % и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социо-культурных мероприятиях</p>	<p>15</p>
	<p>б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности</p>	<p>предоставление социальных услуг 95 % граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение</p>	<p>15</p>
	<p><b>Выплата за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал, выплачивается ежемесячно)</b></p>		
	<p>1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг</p>	<p>отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей</p>	<p>20</p>
	<p>2. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений</p>	<p>отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения</p>	<p>10</p>
	<p>3. Координация работы по прохождению социальными работниками,</p>	<p>выполнение плана по повышению квалификации</p>	<p>10</p>



специалистами стажировок, курсов повышения квалификации		
4. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения в информационно телекоммуникационной сети «Интернет»	10
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за отчетный период (квартал), выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в квартал</b>		
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75 до 100 %	20
2. Участие в конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, охраны труда и других, в рамках деятельности учреждения	получение призового места, положительной оценки, достижение высокого результата	30
3. Обеспечение развития учреждения	взаимодействие с другими организациями, учреждениями в целях развития, наличие соглашения, договора, плана совместной деятельности	30
4. Привлечение дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов или выполнение плана получения средств от иной приносящей доход	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тыс. рублей или дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых	20
деятельности	ресурсов, или выполнение плана на 99 – 100 % наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 30 тыс. рублей или дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов, или выполнение плана на 95 – 98 %	10
5. Присвоение почетного звания, награждение за	награждение государственной наградой Российской Федерации,	130

	долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; в связи с юбилейной датой	ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	
		награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги», почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	120
		награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	110
		юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100
<b>3. Главный бухгалтер муниципального бюджетного или казенного учреждения социального обслуживания</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по итогам работы за квартал, выплачивается ежемесячно)</b>		
	1. Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие замечаний учредителя, руководителя учреждения	35
	2. Создание условий для обеспечения стабильной жизни учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	40
	<b>Выплата за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал, выплачивается ежемесячно)</b>		
	1. Эффективность финансово-экономической деятельности	отсутствие замечаний надзорных органов, учредителя, руководителя учреждения	20
	2. Соблюдение сроков, порядка предоставления бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	отсутствие замечаний	20

3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации об учреждении, сайте учреждения в информационно телекоммуникационной сети «Интернет»	10
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за отчетный период (квартал), выплачивается единовременно, не чаще 1 раза в квартал</b>		
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75 до 100 %	10
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний учредителя, руководителя учреждения	40
3. Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	отсутствие замечаний	30
4. Привлечение дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов или выполнение плана получения средств от иной приносящей доход деятельности	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тыс. рублей или дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов, или выполнение плана на 99 – 100 %	20
	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой	10
	счет учреждения в размере не менее 30 тыс. рублей или дополнительных интеллектуальных, организационных, финансовых ресурсов, или выполнение плана на 95 – 98 %	
5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	130

наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; в связи с юбилейной датой	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги», почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	120
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	110
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100

Приложение № 11  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

**Виды, условия выплат и размеры  
персональных выплат руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
социального обслуживания, их заместителям и главным бухгалтерам**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
1	2	3
1	<p>За опыт работы: с учетом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- опыта (продолжительности) 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;</li> <li>- опыта (продолжительности) работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социальной защиты населения, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;</li> <li>- уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли,</li> </ul> <p>в том числе:</p> <p>1.1 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 3 до 5 лет;</li> </ul>	20

1.2	- свыше 5 лет; за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий в процессе социального обслуживания;	30 5
1.3	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 (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);	10
1.4	за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.	8
2	Наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы *: за почетное звание за ученую степень кандидата наук за ученую степень доктора наук.	18 20 30

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

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

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

Приложение № 12  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

**Порядок определения продолжительности работы  
для установления персональной выплаты за опыт работы руководителям учреждений, их  
заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
социального обслуживания**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 13  
к Примерному положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных и казенных  
учреждений социального обслуживания

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

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), %
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания	на 100 %	50
	от 90 до 100 %	30
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	Предоставление отчета о повышении квалификации (не менее 15 % от общего числа работников)	30
3. Повышение статуса учреждения	Проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием инновационных технологий	20

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