

Согласовано:


Председатель первичной профсоюзной  
организации КГБУ СО «КЦСОН «Пировский»

Андреева Л.А. 

«31» 07 2020г.

Утверждено:

Директор КГБУ СО «КЦСОН  
«Пировский»

Юсупова О.Ю. 

«31» 07 2020г.

Согласовано:

Председатель общего собрания  
(конференции) работников КГБУ СО

«КЦСОН «Пировский»

 Саттарова Р.Г.

«31» 07 2020г.

**Изменения и Дополнения в Положение об оплате труда работников  
Краевого государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания  
населения «Пировский» № 3**

с.Пировское

2020г.

**Изменения и Дополнения в «Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Пировский» (КГБУ СО «КЦСОН «Пировский»)**

Внести в положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Пировский», утвержденное директором учреждения от 09.01.2020г., следующие изменения:

1. В разделе III пункта 3.1. таблицы окладов из пункта ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» вывести должность бухгалтера.
2. В раздел III пункта 3.1. таблицы окладов в пункт ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» внести следующую таблицу:

2 квалификационный уровень- Экономист II категории	4567
--	------

3. В пункте 4.4. раздела IV таблицы выплат компенсационного характера при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных вывести следующие должности: Главный бухгалтер, бухгалтер и дополнить следующей должностью: Экономист II категории.

4. Из таблицы «Показатели и критерии бальной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период(месяц, квартал)» (Приложение №1) исключить должность бухгалтера.

5. В таблицу «Показатели и критерии бальной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период(месяц, квартал)» (Приложение №1) включить должность экономиста II категории:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*,**
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности третьего уровня»</b>			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Выполнение работы без замечаний	2 квалификационный уровень- Экономист II категории	50
	С 1 замечанием		29
	С замечаниями 2 и более		19
	Осуществление с замечаниями, пени, штрафами, с нарушением установленных сроков оформления, ведения экономической документации, бюджетной отчетности по итогам работы за отчетный период.		13

6. В таблице «Показатели и критерии бальной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)» исключить должность бухгалтера.

7. В таблицу «Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)» включить должность экономиста II категории:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат * **
<b>ПКГ «Общепромышленные должности третьего уровня»</b>			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, экономической документации, отчетности	Выполнение работы без замечаний	2 квалификационная группа-Экономист II категории	75
	Выполнение работы с 1 замечанием		43
	Выполнение работы с единичными замечаниями, пени, штрафами.		27
	Выполнение работы с замечаниями, пени, штрафами (свыше 2).		19

8. Читать главу VII в новой редакции:

#### VII. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

N п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат к должностному окладу
1	Наличие второй квалификационной категории <*>	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

<\*> - присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

7.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителя руководителя устанавливаются пунктами 4.3, 4.4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителю руководителя устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 7.3 настоящего Положения.



7.3. Заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителя руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются пунктами 7.4 - 7.10 настоящего Положения.

7.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителю руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
	отсутствие нарушения сроков исполнения документов	0,1
2. Создание условий для:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социо-культурных мероприятиях	0,1

б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,2
---	--	-----

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ заместителю руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом оценки показателя качества выполняемых работ в следующих размерах:

Наименование показателей, характеризующие качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Эффективность и качество управленческой деятельности	отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края	0,1
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

\* Показатель не учитывается при наличии у заместителя руководителя дисциплинарного взыскания на период действия дисциплинарного взыскания.

7.6. Персональные выплаты заместителю руководителя за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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



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

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

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы заместителю руководителя выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада – заместителю руководителя учреждения за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года 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, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,05 должностного оклада заместителю руководителя учреждения за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий в процессе социального обслуживания;

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

0,08 должностного оклада заместителю руководителя учреждения за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности заместителя руководителя учреждения, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

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

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

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

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

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

Общий размер персональных выплат заместителю руководителя учреждения определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок определения продолжительности работы в бюджетных и казенных учреждениях для установления персональной выплаты за опыт работы заместителю руководителя учреждения установлен в приложении №6 к настоящему Положению.

7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения, по итогам работы за квартал и выплачиваются ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале с учетом оценки показателей, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,3
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан; в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края Законодательного Собрания Красноярского края; органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,1
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70	1,0

	лет)	
--	------	--

7.8. Заместителю руководителя учреждения по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

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



годом, когда проводилась независимая оценка качества условий оказания услуг**	100	0,1
---	-----	-----

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

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

7.9. Заместителю руководителя учреждения по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 - 5.3 настоящего Положения.

7.10. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется министерством социальной политики Красноярского края в размере, не превышающем следующего размера:

Типы учреждений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера)
	заместитель руководителя
Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста	2,8