Администрация Ермаковского района

 **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

 «29» декабря 2016 года № 884-п

Об утверждении Положения «Об оплате

труда работников УСЗН администрации

Ермаковского района по должностям, не отнесенным

к муниципальным должностям и должностям

муниципальной службы»

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», руководствуясь Уставом Ермаковского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников Управления социальной защиты населения администрации Ермаковского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», согласно приложения.
2. Постановление администрации Ермаковского района от 17 сентября 2014 года № 694-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников Управления социальной защиты населения администрации Ермаковского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» (в редакции постановлений администрации Ермаковского района № 307-п от 22 мая 2015 года, №30-п от 25 января 2016 года, №674-п от 28 октября 2016 года), признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Ермаковского района по социальным и общественно-политическим вопросам Добросоцкую И.П.
4. Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года, но не ранее чем через 10 дней после его официального опубликования.

 Глава Ермаковского района М.А. Виговский

Приложение

к постановлению

 № 884-п от 29.12.2016

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЕРМАКОВСКОГО РАЙОНА ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ К МУНИЦИПАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Управления социальной защиты населения администрации Ермаковского района (далее – УСЗН) по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее – Положение), разработаны в соответствии и во исполнение статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - Закон края) и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками учреждений в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

 2. Работникам учреждения в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определенные [пунктом 2.2](#P70) настоящего Положения.

 2.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются [пунктами 2.2](#P70) - [2.9](#P255) настоящего Положения.

 Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, и количества баллов для выплат стимулирующего характера, определенные [пунктами 2.4](#P146), [2.6](#P149), [2.8](#P253), [2.9](#P255) настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

  2.2. Работникам учреждения 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.

2.3. Для работников учреждения при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

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

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

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации учреждения, представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения.

2.4. Размер выплат, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

 Р = Ц 1 балла x Бi x К кор.х К исп. раб. врем., (1)

где:

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

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

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

К кор. –коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 2.5**.** настоящего Положения;

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

 К. исп. раб. врем. = T факт. / T план., (2)

где:

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

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

где:

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

 - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

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

 Q стим. = (ФОТ план. - ФОТ штат. - К гар. - Q стим. рук. -

 - К отп.) / РК, (4)

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

 К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

 Б норм. i долж. = const i выпл. max. x К, (6)

где:

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

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

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

  2.7. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом [показателей](#P324) и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

2.8. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения [показателей](#P644) и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению.

 2.9. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами 2.9.](#P154)1, [2.9.](#P156)2, [2.9.](#P159)3, [2.9.](#P167)4, [2.](#P174)9.5., [2.9.](#P205)6, настоящего Положения, устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

2.9.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала учреждения устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с краевыми государственными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

  2.9.2. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года по решению руководителя учреждения с учетом следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

 - опыта (продолжительности) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

 - уровня квалификации, профессионального мастерства.

При этом руководитель учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы;

  2.9.3. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, работникам, имеющим медицинское образование (врачам) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,15 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждые последующие два года работы в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности), учреждениях здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

 0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам иных учреждений социального обслуживания за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

 от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

 от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждений за сложность и напряженность работы в городах и населенных пунктах Красноярского края с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

 от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений 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, за исключением специалистов центра социальных выплат и ресурсно-методического центра, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

 от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии;

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

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

 от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений 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;

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

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - трактористам-машинистам за первый класс и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

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

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

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

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

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

 При вынесении дисциплинарных взысканий работнику размер установленной персональной выплаты за опыт работы по решению руководителя учреждения может снижаться на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

 Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (врачам и среднему медицинскому персоналу) и 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников иных учреждений.

  2.9.5. Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждений осуществляется в [порядке](#P272), установленном в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.9.6 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливаются работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

  2.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом [показателей](#P960) и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением N 5 к настоящему Положению.

  2.11. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом [показателей](#P1023) и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением N 6 к настоящему Положению.

Приложение N 1

к Положению об оплате труда работников

 УСЗН администрации Ермаковского района

 по должностям, не отнесенным к муниципальным

 должностям и должностям муниципальной службы

 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  |  Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной  платы, руб.  |
|  ПКГ профессии рабочих первого уровня  |
| 1 квалификационный уровень  |  2454  |
| 2 квалификационный уровень  |  2572  |
|  ПКГ профессии рабочих второго уровня  |
| 1 квалификационный уровень  |  2857  |
| 2 квалификационный уровень  |  3484  |
| 3 квалификационный уровень  |  3828  |
| 4 квалификационный уровень  |  4612  |
|  Должности, не включенные в ПКГ  |
| оператор стиральных машин, оператор видеозаписи, часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов,рабочий зеленого хозяйства  |  2857  |

 Приложение N 2

к Положению об оплате труда работников

 УСЗН администрации Ермаковского района

 по должностям, не отнесенным к муниципальным

 должностям и должностям муниципальной службы

ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ

ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

1. При установлении работникам учреждения персональной выплаты за опыт работы в стаж их работы засчитывается:

  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, предусмотренных [пунктами 1.1](#P286) и [1.2](#P288) настоящего Порядка, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

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

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

время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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

 Приложение N 3

к Положению об оплате труда работников

 УСЗН администрации Ермаковского района

 по должностям, не отнесенным к муниципальным

 должностям и должностям муниципальной службы

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ 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)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Квалификационный уровень | Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера [<\*>](#P606) |
| Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (дворник, дезинфектор, кастелянша, 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 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 "Общеотраслевые 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 (2 - 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 |
| 3 квалификационный уровень | 56 |
| 4 квалификационный уровень | 68 |

 Приложение N 4

к Положению об оплате труда работников

 УСЗН администрации Ермаковского района

 по должностям, не отнесенным к муниципальным

 должностям и должностям муниципальной службы

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ

ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Квалификационный уровень | Предельное количество баллов для установления выплат [<\*>](#P923) |
| Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (дворник, дезинфектор, кастелянша, 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 и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 1 квалификационный уровень | 54 |
| 2 квалификационный уровень | 57 |
| ПКГ "Общеотраслевые 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 клиентов в учреждениях социальной защиты); 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, выполняющих важные (особо важные) работы) |
| 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 (2 - 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 |

 Приложение N 5

 к Положению об оплате труда работников

 УСЗН администрации Ермаковского района

 по должностям, не отнесенным к муниципальным

 должностям и должностям муниципальной службы

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера |
| 1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения | достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 100 [<\*>](#P986) |
| Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, юбилейная дата | награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой) | 130 [<\*\*>](#P987) |
| награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | 120 [<\*\*>](#P987) |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 100 [<\*\*>](#P987) |
|  |

 Приложение N 6

 к Положению об оплате труда работников

 УСЗН администрации Ермаковского района

 по должностям, не отнесенным к муниципальным

 должностям и должностям муниципальной службы

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ

ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (ГОД)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат [<\*\*>](#P1042) |
| 1. Выполнение государственного задания [<\*>](#P1041) | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 200 |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 100 |