



# ВЕСТИ

## СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА

'06

Распространяется  
бесплатно

АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.02.2017

с. Сухобузимское

№ 98-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный комплекс «Таёжный»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Сухобузимского районного Совета депутатов от 21.06.2011 № 15-4/154 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный комплекс «Таёжный» согласно приложению.
2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам Сошину Т.А.
3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

Глава района

В.П. Влиско

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

Приложение  
к постановлению администрации Сухобузимского района  
от 21.02.2017 № 98-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ****ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ТАЁЖНЫЙ»****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный комплекс «Таёжный» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Сухобузимского районного Совета депутатов № 15-4/154 от 21.06.2011 «Об утверждении положения о системах оплаты труда муниципальных учреждений», Постановления правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», постановления администрации Сухобузимского района от 28.06.2011 № 202-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций» и регулирует порядок оплаты труда штатных работников учреждения.

1.2. Примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного «Детский оздоровительный комплекс «Таёжный» (далее - Положение об оплате труда) предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Примерное Положение об оплате труда регулирует:  
минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;  
виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;  
виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;  
условия выплаты единовременной материальной помощи.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Примерное Положение об оплате труда определяет: порядок формирования фонда оплаты труда, как за счет бюджетных средств, так и за счет поступлений от оказания услуг (выполнение работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе; порядок определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы); порядок установления и размер компенсационных и стимулирующих выплат; условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Фонд оплаты труда на соответствующий год и штатное расписание работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 1 к настоящему примерному Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» в соответствии с приложением № 2 к настоящему примерному Положению об оплате труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 216н от

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

05.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в соответствии с приложением № 3 к настоящему примерному Положению об оплате труда.

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются нормативным актом с согласования учредителя.

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, без учета повышающих коэффициентов, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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) предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату за ненормированный рабочий день.

3.5.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 3.5 примерного Положения об оплате труда, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной и нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

3.5.5. Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований устанавливается доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени – 15% оклада (должностного оклада).

**Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается оздоровительным учреждением.**

3.5.6. Устанавливается выплата в размере 25% оклада (должностного оклада) специалистам, работающим в сельской местности.

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентные 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.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему примерному Положению об оплате труда.

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016****IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

4.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого руководителем в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

4.2. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

персональные 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;

выплаты по итогам работы.

4.3. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом напряженности и особого режима работ, опыта работы, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4.4. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

а) персональные выплаты с учетом квалификационной категории устанавливаются водителям:

- за классность:

в размере 25% оклада (должностного оклада) – за 1 класс;

в размере 10% - за 2 класс;

- за мойку автомобилей до 50%;

- за техническое обслуживание автомобиля – до 50%.

б) персональные выплаты специалистам административно-хозяйственного аппарата за уровень квалификации и профессионального мастерства до 30%;

в) персональные выплаты работникам за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 50% оклада (должностного оклада);

г) персональные выплаты специалистам за оперативность и качество выполненных работ до 140%;

4.5. Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем учреждения. Размер персональной надбавки пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

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

Работникам организации, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени указанные персональные выплаты производятся 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 организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности в качестве труда работников с применением бальной системы оценки согласно приложению № 5 к настоящему примерному Положению об оплате труда.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется по решению руководителя и выплачивается ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.11. С учетом специфики деятельности учреждения, критерии оценки результативности и качества труда работников, определенные пунктами 4.7. - 4.9. настоящего примерного Положения об оплате труда, могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах учреждения.

4.12. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется руководителем, в штате которого состоит работник и оформляется приказом руководителя учреждения,

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

4.13. Размер выплат работникам, предусмотренных пунктом 4.6. примерного Положения об оплате труда, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \Pi_{1 \text{ балла}} * B_i * K_{\text{исп. раб. врем.}}, \text{ где:}$$

$P$  - размер выплаты работнику за отчетный период по  $i$ -му виду выплат (руб.);

$\Pi_{1 \text{ балла}}$  - цена балла для определения  $i$ -го размера выплат работнику (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда  $i$ -го работника, исчисленное по показателю оценки за отчетный период по  $i$ -му виду выплат;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$  - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. Раб. Врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}}, \text{ где:}$$

$T_{\text{факт.}}$  - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T_{\text{план.}}$  - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера. Плановый период для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах. Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$\Pi_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. } i} / \sum_1^n B_i, \text{ где:}$$

$Q_{\text{стим. } i}$  - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на  $i$ -й вид выплат в плановом периоде (руб.);

$\sum B_i$  - максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за плановый период по  $i$ -му виду выплат стимулирующего характера;

$n$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием;

$n$  - среднесписочная численность работников;

$$Q_{\text{стим.}} = (\Phi OT_{\text{итат.}} - \Phi OT_{\text{зн.}} - K_{\text{зар.}} - K_{\text{омн.}}) / PK, \text{ где:}$$

$PK$  - 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;

$\Phi OT_{\text{итат.}}$  - фонд оплаты труда на плановый период без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

$\Phi OT_{\text{зн.}}$  - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием на плановый период, включающий оплату по окладам (должностным окладам), по основным и совмещаемым должностям, 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 (руб.);

$\Phi OT_{\text{зн.}}$  - фонд оплаты труда, рассчитанный исходя из установленных на плановый период штатным расписанием окладов (должностных окладов), по основным и совмещаемым должностям, персональных выплат, 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 и среднесписочной численности (руб.);

$K_{\text{зар.}}$  - 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за ненормированный рабочий день, за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (руб.);

$K_{\text{омн.}}$  - сумма средств, направляемая на выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям и профессиям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.).



## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Механизм определения размера средств для расчета  $K_{\text{ср.}}$ ,  $K_{\text{отн.}}$  устанавливается в локальных нормативных актах.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету по статье «Заработная плата»;

индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края;

превышения более чем на 15% суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

превышения более чем на 15% суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам, по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания финансового года.

4.14. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, оздоровительную смену, летний оздоровительный сезон, квартал, год.

4.15. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, с учетом специфики деятельности.

4.16. Выплаты по итогам работы за месяц, летний оздоровительный сезон, квартал производятся работникам с учетом выполнения следующих критериев:

выполнение заданий, связанных с обеспечением безопасного отдыха детей в летний оздоровительный сезон;

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка предложений и участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов;

выполнение заданий, реализация мероприятий, проводимых руководителем учреждения;

рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;

выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и

выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспорта, оборудования, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

Выплаты производятся по решению работодателя по локальным нормативным актам по бальной системе, в денежном выражении, или в процентном выражении от месячного должностного оклада, месячной заработной платы.

Конкретное количество баллов, сумма, процент от месячного должностного оклада, месячной заработной платы, учитываемые в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, летнюю оздоровительную смену, летний оздоровительный сезон, квартал, год устанавливается по решению работодателя в пределах экономии фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников при определении выплат по итогам работы за месяц могут учитываться следующие критерии:

выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя и плодотворная работа, юбилейная дата.

По решению руководителя выплаты по итогам работы за месяц с учетом вышеперечисленных критериев могут производиться без учета фактически отработанного времени.

Размер выплат конкретному работнику устанавливается руководителем.

Размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, оздоровительную смену в баллах, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$P = C_{1 \text{ балла}} * B * K_{\text{исп. раб. врем.}} \quad \text{где:}$$

P - размер выплаты работнику по итогам работы за месяц, квартал, смену (руб.);

$C_{1 \text{ балла}}$  - цена балла для определения размера выплат по итогам работы за отчетный период (руб.);

B - количество баллов по результатам оценки труда работника;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$  - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}} \quad \text{где:}$$

$T_{\text{факт.}}$  - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

$T_{\text{план}}$  - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.  
Стоимость одного балла определяется по формуле

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.}} / \text{SUM } B,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплаты по итогам работы (руб.);

SUM B - максимально возможное количество баллов по результатам оценки за отчетный период по данному виду выплат стимулирующего характера.

4.17. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем и утверждается приказом.

4.17.1. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитываются следующие критерии:

личный вклад, внесенный в результаты деятельности органам местного самоуправления;  
успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей.

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

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

Выплаты по итогам работы за год работникам, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.17.3. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C_i^{\text{год}} = C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}} \cdot B_i^{\text{год}} \cdot k_j, \text{ где:}$$

$C_i^{\text{год}}$  - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику (руб.);

$C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}}$  - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год (руб.);

$B_i^{\text{год}}$  - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника;

$k_j$  - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

Стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год рассчитывается по формуле:

$$C_{1 \text{ балла}}^{\text{год}} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{\text{год}} \cdot k_j}, \text{ где:}$$

Э - экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

m - фактическая численность работников Учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ НА ПЕРИОД ЛЕТНЕГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО СЕЗОНА

5.1. Оплата труда работников принятых на период летнего оздоровительного сезона осуществляется за счет средств, полученных от реализации детских путевок.

5.2. Оплата труда работников, принятых на летний оздоровительный период по срочным трудовым договорам, производится по суммированному учету рабочего времени (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации) с установлением учетного периода 21 день (продолжительность смены летнего сезона).

5.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего примерного Положения об оплате труда.

5.3.1. Для педагогических работников, работников культуры, медицинских работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

- при наличии высшей квалификационной категории – 20% оклада (должностного оклада);

- при наличии первой квалификационной категории – 15% оклада (должностного оклада);

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, принятым на период летнего оздоровительного сезона устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего примерного Положения об оплате труда.

5.5. Выплаты стимулирующего характера.

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

5.5.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

персональные 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;  
выплаты по итогам работы;

5.5.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом напряженности и особого режима работ, опыта работы, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Размер персональных выплат устанавливается локальными нормативными актами учреждения конкретно каждому работнику.

5.5.3. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

выплаты работникам за сложность, напряженность и особый режим работы в зависимости от численности отдыхающих детей:

а) до 200 человек в лагере – 25% должностного оклада;  
от 200 до 350 человек в лагере – 50% должностного оклада.

б) шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания - 20% должностного оклада;

в) персональные выплаты специалистам за оперативность и качество выполненных работ до 50% должностного оклада;

г) персональные выплаты специалистам за уровень квалификации и мастерства до 50% должностного оклада.

5.5.4. Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем учреждения и начисляется пропорционально отработанному времени. Размер персональной надбавки пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам организации по основному месту работы согласно пункта 4.6. настоящего примерного Положения об оплате труда.

5.5.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности в качестве труда работников с применением бальной системы оценки согласно приложению № 5 к настоящему примерному Положению об оплате труда.

5.5.6. С учетом специфики деятельности учреждения критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах учреждения.

5.5.7. Оценка результативности и качества труда работников лагерей в период летнего оздоровительного сезона для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется начальником оздоровительного лагеря, в штате которого состоит работник, и оформляется приказом руководителя учреждения ежемесячно, работники объекта межлагерной службы – непосредственно руководителем учреждения ежемесячно и оформляется приказом.

5.5.8. Размер выплат работникам по каждому виду выплат устанавливается по формуле, указанной в пункте 4.13 настоящего примерного Положения об оплате.

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за оздоровительную смену, летний оздоровительный сезон.

5.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах с учетом специфики деятельности.

5.8. Выплаты по итогам работы за оздоровительную смену, летний оздоровительный сезон, производятся работникам учреждения с учетом выполнения следующих критериев, изложенных в пункте 4.16. настоящего примерного Положения об оплате труда по решению начальника оздоровительного лагеря и утверждается приказом руководителя.

## VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ, НАЧАЛЬНИКОВ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЕЙ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, начальников оздоровительных лагерей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается согласно Закону Красноярского края от 29.10. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада



**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

(должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения», трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Учреждения (приложение № 6 к примерному Положению об оплате труда) с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей согласно приложению № 7 к настоящему примерному Положению об оплате труда. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя.

Размеры окладов (должностных окладов) начальников оздоровительных лагерей устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему примерному Положению об оплате труда. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей категории – на 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям, главному бухгалтеру и начальникам оздоровительных лагерей устанавливаются в соответствии с пунктом 3.1 раздела III настоящего примерного Положения об оплате труда как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, начальникам лагерей в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться 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.

6.6. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных оклада руководителей учреждений в год с учетом 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем.

6.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежемесячно.

6.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителей учреждений, заместителей и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 8 к настоящему примерному Положению об оплате труда, начальникам оздоровительных лагерей согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

6.9. Размер персональных выплат руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру, начальникам оздоровительных лагерей определяется согласно приложению № 10 к настоящему примерному Положению об оплате труда.

6.10. При выплатах по итогам работы учитываются: создание условий для осуществления уставной деятельности; выполнение муниципального задания; обеспечение качества организации летнего отдыха; эффективность реализуемой кадровой политики, качество владения управленческими функциями; выполнение предписаний контролирующих органов.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на календарный год в процентах от должностного оклада, начальникам оздоровительных лагерей выплаты по итогам работы устанавливаются по бальной системе сроком на период летнего оздоровительного сезона.

6.12. Размер выплат по итогам работы руководителя максимальным размером не ограничивается.

6.13. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру, начальникам лагерей сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Управления образования администрации Сухобузимского района. Информация размещается не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». В состав информации, подлежащей размещению, указывается полное наименование учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество. В состав размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

**VII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

7.1. Работникам муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный комплекс «Таёжный» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

7.5. Материальная помощь выплачивается из средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также из средств, выделенных из бюджета на стимулирование труда работников.

Приложение № 1  
к примерному Положению об оплате труда работников  
МБУ «ДОК «Таёжный»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	2857
2 квалификационный уровень	3013
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	3170
2 квалификационный уровень	3484
3 квалификационный уровень	3828
4 квалификационный уровень	4831
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	3484
2 квалификационный уровень	3828
3 квалификационный уровень	4202
4 квалификационный уровень	5051
<b>Должности, не включенные в ПКГ</b>	
Специалист по муниципальному заказу	5051

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Приложение № 2  
к примерному Положению об оплате труда работников  
МБУ «ДОК «Таёжный»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС профессий рабочих) Дворник, сестра-хозяйка, кухонный рабочий, мойщик посуды, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территории, вахтер, сторож, грузчик, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, озеленитель	2454,00
2 квалификационный уровень (Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) Старший сторож	2572,00
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС профессий рабочих) Водитель автомобиля, плотник, столяр, повар, электромонтер по ремонту электрооборудования, тракторист, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, машинист холодильных установок, слесарь-дежурный	2857,00
2 квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС профессий рабочих)	3484,00
3 квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС профессий рабочих)	3828,00
4 квалификационный уровень	4612,00

Приложение № 3  
к примерному Положению об оплате труда работников  
МБУ «ДОК «Таёжный»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Вожатый	2713
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень Старший вожатый	При наличии среднего профессионального образования 4687

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

	При наличии высшего профессионального образования	5334
2 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	4906
	При наличии высшего профессионального образования	5587
3 квалификационный уровень Воспитатель, педагог-психолог	При наличии среднего профессионального образования	5373
	При наличии высшего профессионального образования	6119
4 квалификационный уровень Старший воспитатель	При наличии среднего профессионального образования	5880
	При наличии высшего профессионального образования	6699
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.		
1 квалификационный уровень Заведующий сектором (руководитель медиацентра)		6969
2 квалификационный уровень		7491
3 квалификационный уровень Руководитель структурного подразделения: начальник оздоровительного лагеря		8083
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:		
Руководитель кружка, музыкальный руководитель		3170
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), отнесенные к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта		
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Инструктор по физической культуре		3170
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, отнесенные к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень Санитарка		2454
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень Медицинская сестра диетическая		3484
3 квалификационный уровень Медицинская сестра		3771
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень Врач, санитарный врач		5457

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

Приложение № 4  
к примерному Положению об оплате труда работников  
МБУ «ДОК «Таёжный»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ  
ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	12%
2.	Выплата работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15%
3.	Выплата специалистам за работу в сельской местности	25%
4.	Выплата работникам за ненормированный рабочий день	15%

Приложение № 5  
к примерному Положению об оплате труда работников  
МБУ «ДОК «Таёжный»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

Показатели	Наименование критерия результативности и качества труда работников учреждения	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (энергетик, инженер-автосаража, программист, завхоз, электромонтер по ремонту электрооборудования, инженер, слесарь дежурный, электрогазосварщик, плотник, столяр, машинист холодильных установок, слесарь-сантехник)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	40
	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	150
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водители, тракторист и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	200
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20
Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, сторож (вахтер), старший сторож, уборщик производственных помещений, дворник, сестра-хозяйка, кухонный рабочий, мойщик посуды, грузчик, озеленитель, санитарка, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, рабочий производственных бань и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	100



## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники (специалисты и рабочие) обеспечивающие ведение делопроизводства (секретарь руководителя и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных Обязанностей	Образцовое состояние документооборота	140
	Выполнение важных и срочных работ, поручений руководителя	10
Работники (специалисты) финансовой, бухгалтерской, правовой служб (экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, старший кассир и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	30
	Оперативное и результативное исполнение функциональных Обязанностей	100
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Педагогические работники (воспитатель)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие самовольных уходов детей из оздоровительного лагеря	100
	Разработка и выполнение плана отрядных и лагерных мероприятий	10
	Привитие норм и правил совместного проживания детей (поведения и общения)	10
Старший воспитатель, старший вожатый		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с организацией отдыха детей	30
	Создание условий для осуществления полноценного отдыха детей (обеспечение санитарно-гигиенических условий, санитарно-бытовых условий отдыха детей, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	100
Педагог-психолог		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	30
	Сопровождение детей в период отдыха оздоровительном лагере	30
	Проведение мероприятий, направленных на адаптацию детей в оздоровительном лагере	100

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Руководитель медицентра, музыкальный руководитель, руководитель кружка, вожатый, инструктор по физкультуре		
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий, проявление систематической творческой активности	Соответствие оказанных услуг стандартам качества услуг, соответствие разработанных индивидуальных и групповых программ запросам детей, соблюдение принципов этики	30
	Руководство проектными и творческими группами	100
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	30
Работники по приготовлению пищи: шеф-повар, повар детского питания		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	100
Специалисты по медобслуживанию: врач-педиатр, медсестра, медсестра диетическая, санитарный врач		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Проведение плановых медицинских осмотров	30
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или органов	100
Специалист по муниципальному заказу		
Оперативность и качество выполнения работ в части Возложенных функциональных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решения	150
	Своевременное проведение диагностики и обеспечение безаварийной работы	150
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10

Критерии оценки результативности и качества труда работников для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Показатели	Наименование критерия результативности и качества труда работников учреждения	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (энергетик, инженер-автогаража, программист, завхоз, электромонтер по ремонту электрооборудования, электрогазосварщик, плотник, столяр, машинист холодильных установок, слесарь-сантехник., слесарь дежурный)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	30
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	140
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель, тракторист и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством	50
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	210
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	30

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, сторож (вахтер), старший сторож, уборщик производственных помещений, дворник, сестра-хозяйка, кухонный рабочий, мойщик посуды, грузчик озеленитель, санитарка, машинист по стирке белья, подсобный рабочий и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	80
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Работники (специалисты и рабочие) обеспечивающие ведение делопроизводства (секретарь руководителя и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	90
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Работники (специалисты) финансовой, бухгалтерской, правовой служб (экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, старший кассир и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	20
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	60
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Педагогические работники: воспитатель		
Эффективность работы по созданию коллектива, организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, достижения воспитанников	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	60
	Соблюдение требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований	10
	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к эффективному разрешению конфликтов	10
	Участие отряда в соревнованиях, конкурсах, межотрядных и межлагерных мероприятиях	10
Старший воспитатель, старший вожатый		
Участие в инновационной деятельности, организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты достижения детей	Показатели качества по результатам работы смены	10
	Охват детей различными мероприятиями, кружками, секциями	60
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	10

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Педагог-психолог		
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с воспитательной деятельностью	10
	Адаптация вновь приехавших в лагерь детей Благоприятный психологический контроль	60
Руководитель сектора (медиацентра), музыкальный руководитель, руководитель кружка, вожатый, инструктор по физкультуре		
Достижения детей, организация и проведение мероприятий, показывающих достижения детей, организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Участие отдыхающих детей в различных конкурсах, соревнованиях	60
	Создание и реализация социальных проектов, программ	10
	Отсутствие травм, несчастных случаев	30
Работники по приготовлению пищи: шеф-повар, повар		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Снижение уровня заболеваемости детей (отсутствие вспышек заболеваний)	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню (отсутствие замечаний надзорных органов)	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи (отсутствие замечаний надзорных органов)	30
Специалисты по медобслуживанию: врач-педиатр, медсестра, медсестра диетическая, санитарный врач		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Снижение уровня заболеваемости детей	60
	Деятельность по проведению противозидемических мероприятий (контроль за санитарным состоянием пищеблока)	30
	Организация полноценного питания (отслеживание качества поступающих продуктов, контроль за правильностью отпуска блюд с пищеблока)	30
Контрактный управляющий		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	90
	Выполнение работ (функций) не входящих в круг должностных обязанностей	10
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5

Критерии оценки результативности и качества труда работников для установления выплат за качество выполняемых работ

Показатели	Наименование критерия результативности и качества труда работников учреждения	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (энергетик, инженер-автомеханик, программист, завхоз, электромонтер по ремонту электрооборудования, инженер, электрогазосварщик, плотник,		

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

столяр, машинист холодильных установок, слесарь – сантехник, слесарь дежурный)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	250
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	180
Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель, тракторист и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период	250
	В случае незначительных единичных нарушений правил дорожного движения	150
	В случае ДТП по вине работника	0
Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, сторож (вахтер), старший сторож, уборщик производственных помещений, дворник, сестра-хозяйка, кухонный рабочий, мойщик посуды, грузчик озеленитель, санитарка, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, рабочий производственных бань и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний	100
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	70
Работники (специалисты и рабочие) обеспечивающие ведение делопроизводства (секретарь руководителя и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний	150
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	100
Работники (специалисты) финансовой, бухгалтерской, правовой служб (экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, старший кассир и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний	150
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	100
Педагогические работники: воспитатель		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Наличие программы воспитания	150
	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их.	100
	Отсутствие жалоб, замечаний	100
Старший воспитатель, старший вожатый		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Отсутствие жалоб, замечаний	100
	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их.	100



## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Педагог-психолог		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение смены летнего оздоровительного сезона	150
	Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и педагогов на высоком уровне	100
Руководитель медицентра, музыкальный руководитель, руководитель кружка, вожатый, инструктор по физкультуре		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации оздоровительного отдыха	Отсутствие жалоб, замечаний	150
	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их.	100
Работники по приготовлению пищи: шеф-повар, повар		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд.	150
	Содержание помещения в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	100
Специалисты по медобслуживанию: врач-педиатр, медсестра, медсестра диетическая		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний	150
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	100
Контрактный управляющий		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний	150
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	100

Приложение № 6  
к примерному Положению об оплате труда работников  
МБУ ДОК «Таёжный»

Перечень  
должностей, профессий работников МБУ «ДОК «Таёжный», относимых к основному персоналу  
(Постановление правительства Красноярского края № 617-п от 01.12.2009)

Ведомственная принадлежность	Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
Управление образования Сухобузимского района	Учреждение по обслуживанию оздоровительных лагерей в межсезонный период	Инженер 1 категории Заведующий хозяйством Экономист 1 категории Водитель

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

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

№ п/п	учреждения	Количество средних окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждения, подведомственные органу местного самоуправления в области образования	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

## Определение должностного оклада руководителя МБУ ДОК «Таёжный»

Наименование профессии	Количество ставок	Минимальный оклад
Инженер I категории	1	4202
Заведующий хозяйством	3	3484
Экономист I категории	1	4202
Водитель	2	2857
Итого:	7	24570

Средний размер оклада:  $24570 / 7 \text{ ставок} = 3510 \text{руб} * 2,6 = 9126,00 \text{руб.}$

## Определение должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера

Размер должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения на 10-30% ниже должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителя директора ниже на 20% должностного оклада руководителя и составляет - 7300 руб.

Должностной оклад главного бухгалтера ниже на должностного оклада руководителя и составляет 15 % - 7757 руб.

## Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016

Приложение № 7  
к примерному Положению об оплате труда  
работников МБУ ДОК «Таёжный»

ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МБУ «ДОК «ТАЁЖНЫЙ» К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
КОТОРОЕ ОТНОСИТСЯ К ПРОЧИМ УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ  
(приложение 5 к закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864)

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов	Количество баллов
1	Количество детей в оздоровительных лагерях всех видов	за каждого воспитанника	0,5	2573 ребенка *0,5 = 1286,5
2	Наличие объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30	30
3.	Наличие оборудованных и используемых: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	каждый вид	15	15*3=45
4.	Количество произведенного капитального и текущего ремонта в краевых государственных бюджетных образовательных учреждениях за календарный год	за каждый объект	10	30
4	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	1	7
				Итого: 1498,5

## Группы по оплате труда руководителя МБУ «ДОК «Таёжный»

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
2.	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

МБУ «ДОК «Таёжный» относится к I группе по оплате труда руководителей учреждения, относящегося к прочим учреждениям образования.

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
 УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Руководитель учреждения,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Стабильное функционирование организации	Выполнение муниципального задания	100%	30%	
		Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами, своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	Отсутствие претензий надзорных органов, учредителя		20%
			Своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя		10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	100%	30%		
	Обеспечение качества организации летнего отдыха детей	показатели качества по результатам летнего оздоровительного сезона	Отсутствие выехавших до окончания сезона детей по причине некачественно предоставленной услуги по летнему отдыху по вине учреждения	30%	
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием, их качественный состав	0	20%
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства,)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	20%
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью	Обеспечение функционирования и развития учреждения	в соответствии с Уставом	30%
		обеспечение санитарно-гигиенических, бытовых условий летнего отдыха детей, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Наличие нормативных актов, согласно законодательству	20%
	Ответственное отношение к своим должностным обязанностям		Отсутствие случаев травматизма и заболеваний, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм в учреждении	20%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих улучшению здоровья у детей	30%
			70%	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение учреждением муниципального задания		100%	30%
			70%	10%
Удовлетворенность качеством предоставления отдыха		90-100%	30%	
Выплаты за качество выполняемых работ				



	Эффективность управленческой деятельности	управление процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения),	наличие и реализация программ и проектов	25%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политики учреждения	Отсутствие замечаний	0 замечаний	30%
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам финансового года	0	20%
		Соблюдение законных нормативно-правовых актов	Отсутствие замечаний руководителя, учредителя, контролирующих органов	20%
	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности		Оперативность финансирования мероприятий по выполнению предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	30%
		Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	95-100%	30%
			80%	20%
	70%		10%	
	Обеспечение контроля за сохранностью имущества	Соответствие списываемого имущества нормативам по количеству и срокам эксплуатации	80%	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства работниками бухгалтерии	100%	20%
качество подготовки отчетов		80%	10%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%	
Управленческая культура	Эффективность реализованной кадровой политики	Укомплектованность кадрами 100%	20%	



## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (НАЧАЛЬНИКОВ ЛАГЕРЕЙ)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения (начальник лагеря)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	От 0% до 2%	30
			До 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников	От 20% до 40%	10
	Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания детей	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или предписаний в установленные сроки	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества организации летнего отдыха детей	Показатели качества по результатам летнего оздоровительного сезона	Отсутствие выехавших до окончания сезона детей по причине некачественно представленной услуги по летнему отдыху по вине учреждения	80
Результативность учреждения	Степень участия в межлагерных мероприятиях	призер	40	
		участник	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции четкость организации	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность штатов в соответствии со штатным расписанием	90-100%	28

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

 Приложение № 10  
 к примерному Положению об оплате работников  
 МБУ «ДОК «Гаёжный»

 Размер персональных выплат  
 руководителям, заместителям и главным бухгалтерам образовательных организаций

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных организаций	60%
2.	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

&lt;\*&gt; Без учета повышающих коэффициентов.

&lt;\*\*\*&gt; Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

&lt;\*\*\*&gt; Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.02.2017

с. Сухобузимское

№ 99-п

Об утверждении положения о районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района, о создании районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района

В соответствии с Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», в целях развития социального партнерства на территории Сухобузимского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Состав районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.
2. Утвердить Положение о районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.
3. Признать утратившим силу Постановление администрации Сухобузимского района от 25.12.2008 № 970-п «Об утверждении положения о районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района, о создании районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района».
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам Сошину Т.А.
5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

Глава района

В.П. Влиско

Состав

районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории Сухобузимского района

от администрации Сухобузимского района

Сошина Татьяна Александровна – заместитель главы Сухобузимского района по финансово-экономическим вопросам

Цых Нина Александровна – главный специалист финансового управления администрации Сухобузимского района

Назарова Мария Васильевна – специалист по правовым вопросам администрации Сухобузимского района

Кучерявый Василий Павлович – Директор КГБУ «ЦЗН Сухобузимского района»

от координационного совета организаций профсоюзов  
Сухобузимского района

Рахманкулова Ольга Шакуровна – председатель координационного совета организаций профсоюзов Сухобузимского района, КГУЗ  
«Сухобузимская ЦРБ»  
Координатор стороны

Пугачева Лариса Александровна – Профком образования

Барсукова Александра Васильевна – член профсоюза

Яницкая Светлана Сергеевна – член профсоюза

от работодателей Сухобузимского района

Назаров Евгений Юрьевич – директор агрофирмы «Маяк»  
Председатель Союза работодателей Сухобузимского района  
Координатор стороны

Горбунов Владимир Иванович – начальник КГКУ Сухобузимский отдел ветеринарии

Хербер Валерий Робертович – директор Сухобузимской ДСПМК

Львова Лидия Николаевна - Индивидуальный предприниматель

## ПОЛОЖЕНИЕ

## О РАЙОННОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ТЕРРИТОРИИ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Районная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в районе.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Сухобузимского района настоящим Положением.

1.3. Районная трехсторонняя комиссия формируется из представителей сторон социального партнерства: представителей администрации Сухобузимского района, Координационного Совета организаций профсоюзов, устав которых предусматривает осуществление деятельности на территории района, районных объединений работодателей (далее - стороны).

## 2. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

2.1. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности комиссии;
- полномочности представителей сторон;
- самостоятельности и независимости каждой стороны при определении своих представителей в комиссии.

2.2. Принципы деятельности комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в установлении договорных отношений;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- равноправие и свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда и социально-трудовых отношений;
- добровольность, реальность и обязательность выполнения обязательств, принимаемых на себя сторонами.

## 3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

3.1. Основными целями комиссии являются:

- обеспечение регулирования социально-трудовых отношений;
- развитие системы социального партнерства.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение районного трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений (далее - районное соглашение) между администрацией Сухобузимского района, Координационным Советом организаций профсоюзов Сухобузимского района, Союзом работодателей Сухобузимского района, осуществление контроля за его выполнением;



**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

- содействие развитию договорного регулирования социально-трудовых отношений на уровне района, работе территориальных трехсторонних комиссий;

- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения районного соглашения;

- урегулирование разногласий при заключении и реализации районного соглашения посредством проведения взаимных консультаций;

- изучение и распространение опыта развития социального партнерства.

**4. ФУНКЦИИ КОМИССИИ**

4.1. Ведение коллективных переговоров по заключению районного соглашения.

4.2. Осуществление контроля за выполнением районного соглашения.

4.3. Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики в районе.

**5. ПРАВА КОМИССИИ**

5.1. Согласовывать интересы сторон при разработке проекта районного соглашения, участвовать в реализации обязательств, закрепленных в районном соглашении, выполнять решения комиссии.

5.2. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

5.3. Обсуждать проекты нормативных правовых актов района в области социально-трудовых отношений.

5.4. Вносить в органы местного самоуправления района в согласованном с ними порядке предложения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

5.5. Привлекать специалистов для участия в деятельности создаваемых комиссией рабочих групп.

5.6. Запрашивать у сторон информацию о наличии соглашений и коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, получать иную информацию по вопросам, входящим в компетенцию комиссии, и принимать по ним решения.

5.7. Заслушивать представителей сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

5.8. Осуществлять взаимодействие с отраслевыми, территориальными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в ходе подготовки проекта и реализации районного соглашения.

**6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ**

6.1. Общий количественный состав членов комиссии - 12 человек.

6.2. Количество членов комиссии от каждой из сторон - 4 человека.

6.3. Представительство сторон в составе комиссии определяется каждой из них самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, Сухобузимского района, уставами соответствующих объединений, настоящим Положением.

6.4. Представительство Координационного Света организаций профсоюзов осуществляющего свою деятельность на территории Сухобузимского района, определяется в соответствии с действующим законодательством в пределах установленной численности представителей стороны работников.

6.5. Представительство районных объединений работодателей в составе комиссии определяется объединениями работодателей по согласованию, пропорционально численности работников, занятых у объединяемых ими работодателей, в пределах установленной численности представителей стороны работодателей.

6.6. Утверждение и замена представителей Координационного Совета организаций профсоюзов Сухобузимского района, и Союза работодателей Сухобузимского района в составе комиссии производится Постановлением Главы Сухобузимского района на основании решений органов управления указанных сторон по их письменному обращению к ответственному секретарю комиссии с приложением соответствующего решения органов управления указанных сторон.

6.7. Утверждение и замена представителей администрации Сухобузимского района производится Постановлением Главы Сухобузимского района.

6.8. Спорные вопросы, касающиеся представительства Координационного Совета организаций профсоюзов Сухобузимского района, и Союза работодателей Сухобузимского района в комиссии, разрешаются совместно их представителями или в суде.

## 7. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

- 7.1. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны.
- 7.2. Решение считается принятым стороной комиссии, если за него проголосовало простое большинство представляющих соответствующую сторону.
- 7.3. Решения комиссии являются обязательными для исполнения сторонами.
- 7.4. Урегулирование разногласий в ходе переговоров при заключении и исполнении соглашения производится в соответствии с действующим законодательством. По неурегулированным вопросам составляется протокол разногласий.
- 7.5. Решение комиссии в десятидневный срок после проведения заседания подлежит официальному опубликованию за счет средств районного бюджета.

## 8. КООРДИНАТОРЫ СТОРОН КОМИССИИ

- 8.1. Деятельность каждой из сторон, взаимодействие с другими сторонами организует координатор стороны.

Координатор стороны, представляющий администрацию Сухобузимского района, утверждается постановлением Главы Сухобузимского района.

Координаторы сторон, представляющие Координационный Совет организаций профсоюзов Сухобузимского района, и Союз работодателей Сухобузимского района, назначаются указанными сторонами из числа представителей сторон в комиссии и утверждаются Постановлением главы Сухобузимского района.

- 8.2. Координатор стороны вносит в комиссию предложения по плану работы комиссии, повестке ее заседания, по персональному составу представителей стороны в рабочих группах, информирует комиссию об изменениях персонального состава стороны, организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение комиссии.

Координаторы сторон совместно определяют время и место проведения заседаний комиссии.

Координатор стороны по поручению стороны вправе вносить предложения о рассмотрении внепланового вопроса на заседании комиссии.

Координаторы каждой из сторон имеют право приглашать на заседания комиссии специалистов и экспертов по рассматриваемым вопросам.

## 9. ЧЛЕНЫ КОМИССИИ

- 9.1. Члены комиссии участвуют в заседаниях комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений и их принятии.

## 10. ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ КОМИССИИ

- 10.1. Ответственный секретарь комиссии утверждается распоряжением Главы Сухобузимского района.
- 10.2. Ответственный секретарь комиссии обеспечивает организацию деятельности комиссии совместно с координаторами сторон.
- 10.3. Ответственный секретарь комиссии не является членом комиссии, не вмешивается в деятельность сторон, не представляет их интересы.

## 11. РАБОЧИЕ ГРУППЫ КОМИССИИ

- 11.1. По предложениям координаторов сторон решением комиссии образуются постоянно действующие и временные рабочие группы комиссии (далее - рабочие группы) и утверждаются их руководители.
- 11.2. Руководитель рабочей группы, ответственной за подготовку вопросов на заседание комиссии, вправе в пределах своей компетенции по вопросам социально-трудовых отношений обращаться в органы местного самоуправления, в профессиональные союзы, иные представительные органы работников, к работодателям, на которых распространяется действие

районного соглашения.

11.3. В компетенцию рабочей группы входит:

- подготовка вопросов, вносимых на заседание комиссии;
- подготовка проектов решений комиссии;
- обсуждение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления района по вопросам социально-трудовых отношений и иных связанных с ними отношений;
- осуществление оценки правовых актов социального партнерства;
- проведение консультаций по вопросам, входящим в компетенцию комиссии;
- сбор и обработка предложений для подготовки проектов соглашения и плана работы комиссии на очередной период, внесение предложений по изменению и дополнению действующего соглашения и плана работы комиссии.

11.4. Заседания рабочей группы проводятся в соответствии с планом работы комиссии, ее поручениями и решениями.

## 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

12.1. Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности комиссии осуществляет администрация Сухобузимского района.

### АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

#### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.02.2017

с. Сухобузимское

№ 108-п

О внесении изменений в постановление администрации Сухобузимского района от 30.03.2015 № 210-п «Об утверждении положения о размещении на официальном интернет-портале Сухобузимского района Красноярского края сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы в администрации Сухобузимского района»

В соответствии с Законом Красноярского края от 07.07.2009 № 8-3542 «О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должности муниципальной службы, а также замещающими должности муниципальной службы и муниципальные должности, сведений о доходах, расходах об имуществе и обязательствах имущественного характера», на основании Указов Президента Российской Федерации от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации», от 08.07.2013 № 613 «Вопросы противодействия коррупции», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Сухобузимского района от 30.03.2015 № 210-п «Об утверждении положения о размещении на официальном интернет-портале Сухобузимского района Красноярского края сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы в администрации Сухобузимского района» следующие изменения:

1.1. В наименовании, пункте 1 постановления и в приложении к постановлению исключить слова «муниципальные должности и».

**Периодическое печатное издание утверждено 19.04.2016**

1.2. В пункте 1 приложения к постановлению исключить слова «представляемых лицами, замещающими муниципальные должности».

1.3. Привести в соответствие нумерацию пунктов постановления.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

Глава района

В.П. Влиско

<p><b>Вести Сухобузимского района</b></p> <p><b>РЕШЕНИЕ</b> Сухобузимского районного Совета депутатов Красноярского края от 19.04.2016 № 6-5/53, официальное опубликование 22.04.2016 в газете «Сельская жизнь» № 21 (10401) от 22.04.2016</p>	<p><b>УЧРЕДИТЕЛИ:</b> Администрация Сухобузимского района Красноярского края ИНН 2435001356 КПП 243501001</p>	<p><b>Ответственный за выпуск и распространение:</b> директор МКУ «Многофункциональная служба» Е.А. Каштункова <b>Ответственный за опубликование:</b> начальник общего отдела администрации Сухобузимского района С.А. Талерёнок</p>	<p><b>Отпечатано в Администрации Сухобузимского района, 663040, Красноярский край, Сухобузимский район, с. Сухобузимское, ул. Комсомольская, 44</b> ИНН 2435001356 КПП 243501001</p> <p><b>09.03.2017</b> 34 стр. Тираж 500 экз.</p>
--	---	--	--