

Документы администрации ЭМР, администрации п. Тура

ГЛАВА
ЭВЕНКИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«10» 01 2017г. п. Тура № 1-пг

О внесении недвижимого имущества в казну Эвенкийского муниципального района

В соответствие со статьями 15, 50 Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 11 Устава Эвенкийского муниципального района, Положением о порядке управления и распоряжения муниципальным имуществом Эвенкийского муниципального района, утвержденном решением Эвенкийского районного Совета депутатов от 23.06.2011 года № 3-933-3 (с изменениями от 11.12.2015г. № 3-1456-27, от 25.03.2016г. № 3-1489-28), на основании государственной регистрации права собственности Эвенкийского муниципального района № 24-24/001-24/036/001/2016-1053/2 от 04.10.2016г., П О С Т А Н О В Л Я Ю:

- Внести в казну Эвенкийского муниципального района недвижимое имущество:
- сооружение, назначение: нежилое, площадь 42,1 кв.м., количество этажей: 1, кадастровый номер 88:01:0000000:341, адрес (местоположение) объекта: Российская Федерация, Красноярский край, Эвенкийский автономный округ, Илимбийский р-н, пгт Тура, ул. Кочечумская д.6, соор.3, балансовая стоимость 1,00 (один) рубль 00 копеек, остаточная стоимость 1,00 (один) рубль 00 копеек.
- Департаменту земельно-имущественных отношений Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края (Огольцов И.С.) закрепить переданное имущество на праве хозяйственного ведения за Муниципальным предприятием Эвенкийского муниципального района «Эвенкианефтепродукт».
- Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района – руководителя управления экономики и отраслевого регулирования Администрации Эвенкийского муниципального района Николаенко А.В.
- Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава
Эвенкийского муниципального района п/п **Е.Я. Васильев**

ГЛАВА
ЭВЕНКИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«10» 01 2017г. п. Тура № 2-пг

О внесении недвижимого имущества в казну Эвенкийского муниципального района

В соответствие со статьями 15, 50 Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 11 Устава Эвенкийского муниципального района, Положением о порядке управления и распоряжения муниципальным имуществом Эвенкийского муниципального района, утвержденном решением Эвенкийского районного Совета депутатов от 23.06.2011 года № 3-933-3 (с изменениями от 11.12.2015г. № 3-1456-27, от 25.03.2016г. № 3-1489-28), на основании государственной регистрации права собственности Эвенкийского муниципального района № 24-24/001-24/036/001/2016-1122/2 от 27.10.2016г., П О С Т А Н О В Л Я Ю:

- Внести в казну Эвенкийского муниципального района недвижимое имущество:
- Контора «Рыбкопа», назначение: Нежилое здание, площадь 177,9 кв.м., количество этажей: 2, кадастровый номер 88:01:0010120:22, адрес (местоположение) объекта: Российская Федерация, Красноярский край, Эвенкийский р-н, п. Тура, ул. Набережная, д. 3, балансовая стоимость 469613,27 (четыреста шестьдесят девять тысяч шестьсот тринадцать) рублей 27 копеек, остаточная стоимость 338715,65 (триста тридцать восемь тысяч семьсот пятнадцать) рублей 65 копеек.
- Департаменту земельно-имущественных отношений Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края (Огольцов И.С.) закрепить переданное имущество на праве хозяйственного ведения за Муниципальным предприятием Эвенкийского муниципального района «Эвенкийская база снабжения».
- Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района – руководителя управления экономики и отраслевого регулирования Администрации Эвенкийского муниципального района Николаенко А.В.
- Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава
Эвенкийского муниципального района п/п **Е.Я. Васильев**

ГЛАВА
ЭВЕНКИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» 01 2017г. п. Тура № 3-пг

О внесении в казну Эвенкийского муниципального района Красноярского края земельный участок

В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, приказом Минэкономразвития РФ от 30.08.2011 № 424 «Об утверждении Порядка ведения органами местного самоуправления реестров муниципального имущества», Уставом Эвенкийского муниципального района, Положением о порядке управления и распоряжения муниципальным имуществом Эвенкийского муниципального района, утвержденным Решением Эвенкийского районного Совета депутатов ЭМР от 23.06.2011 года № 3-933-3 (с изменениями от 11.12.2015 г. № 3-1456-27, от 25.03.2016г. № 3-1489-28), на основании государственной регистрации права собственности Эвенкийского муниципального района № 24-24/001-24/036/001/2016-1132/1 от 21.11.2016г., П О С Т А Н О В Л Я Ю:

- Внести в казну Эвенкийского муниципального района земельный участок из категории земель «земли населенных пунктов», с кадастровым номером: 88:03:0000000:383, площадью 10112+/-35 кв. м., кадастровая стоимость: 3080317,44 (три миллиона восемьдесят тысяч триста семнадцать) руб. 44 коп., адрес (местонахождение) объекта: Красноярский край, Эвенкийский район, с. Ванавара, с разрешенным использованием – размещение трубопровода.
- Департаменту земельно-имущественных отношений Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края (Огольцов И.С.) передать на праве аренды вышеуказанный земельный участок Муниципальному предприятию Эвенкийского муниципального района «Ванавараэнерго».
- Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района – руководителя управления экономики и отраслевого регулирования Администрации Эвенкийского муниципального района А.В. Николаенко.
- Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава
Эвенкийского муниципального района п/п **Е.Я. Васильев**

ГЛАВА
ЭВЕНКИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«16» 01 2017г. п. Тура № 4-пг

О награждении Почетной грамотой Главы Эвенкийского муниципального района

За добросовестный труд и безупречное исполнение своих должностных обязанностей, за существенный вклад в развитие национальной культуры Эвенкии, в связи 80-летним юбилеем, на основании постановления Главы Эвенкийского муниципального района от 13.04.2016г. № 09-пг «О порядке поощрения и награждения от имени Главы Эвенкийского муниципального района», П О С Т А Н О В Л Я Ю:

- Наградить Почетной грамотой Главы Эвенкийского муниципального района Курейскую Евгению Алексеевну, ведущего методиста Центра народного творчества муниципального бюджетного учреждения культуры «Эвенкийский районный культурно-досуговый центр» Эвенкийского муниципального района Красноярского края.
- Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.
- Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава
Эвенкийского муниципального района п/п **Е.Я. Васильев**

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«10» 01 2017г. п. Тура № 2-п

О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района от 16.05.2016 № 285-п «Об утверждении Административного регламента предоставления Управлением территориальной политики и взаимодействия с МСУ Администрации Эвенкийского муниципального района муниципальной услуги «Предоставление социальной выплаты (субсидии) за счет средств бюджета Эвенкийского муниципального района гражданам – участникам подпрограммы «Социальное развитие села на территории Эвенкийского муниципального района» в рамках муниципальной программы Эвенкийского муниципального района «Улучшение жилищных условий жителей Эвенкийского муниципального района» на 2014-2018 годы»»

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2010г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», постановлением Правительства Российской Федерации от 16.05.2011г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и Административных регламентов предоставления государственных услуг» (с изменениями от 19.08.2011г. № 705), с Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района от 21.06.2012г. № 593-п «Об утверждении порядка разработки и утверждения Административных регламентов исполнения муниципальных функций и предоставления муниципальных услуг Администрацией Эвенкийского муниципального района и её органами со статусом юридического лица»,

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

- Внести в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района от 16.05.2016 № 285-п «Об утверждении Административного регламента предоставления Управлением территориальной политики и взаимодействия с МСУ Администрации Эвенкийского муниципального района муниципальной услуги «Предоставление социальной выплаты (субсидии) за счет средств бюджета Эвенкийского муниципального района гражданам – участникам подпрограммы «Социальное развитие села на территории Эвенкийского муниципального района» в рамках муниципальной программы Эвенкийского муниципального района «Улучшение жилищных условий жителей Эвенкийского муниципального района» на 2014-2018 годы»», следующие изменения, в наименовании, в части 1 постановления, в наименовании и далее по тексту Административного регламента слова «2014 – 2018 годы» заменить на слова «2014 – 2019 годы».
- Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.
- Постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит официальному опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава
Эвенкийского муниципального района п/п **Е.Я. Васильев**

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«10» 01 2017г. п. Тура № 3-п

О внесении изменений в Постановление Администрации Эвенкийского муниципального района от 14.12.2016 года № 742-п «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района»

В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работникам краевых государственных учреждений» (в редакции от 08.12.2016г.), Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», Постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 26.04.2012 № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района», Уставом Эвенкийского муниципального района,

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

- Внести в Постановление Администрации Эвенкийского муниципального района от 14.12.2016 № 742-п «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района» следующие изменения:
 - Пункт 1.6 Раздела I. «Общие положения» Приложения к Постановлению изложить в следующей редакции:
 - 1.6. Условия оплаты труда работников учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждений (Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Эвенкийского муниципального



района, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к квалификации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется Департаментом социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений, в размере, не превышающем размера, установленного Правительством края в кратности до 6.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органов местного самоуправления Эвенкийского муниципального района <http://www.evenkiya.ru/power/administr/struktura/depsoс/aktual/>.

1.2. Приложения №№ 1, 2 к Постановлению изложить в редакции согласно приложений № 1, 2 к настоящему Постановлению.

2. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района по социальным вопросам Л.В. Паникаровскую.

3. Настоящее Постановление вступает в силу с момента подписания, подлежит официальному опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь» и применяется с 01.01.2017г.

Глава
Эвенкийского муниципального района п/п **Е.Я. Васильев**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Постановлению
Администрации района
от «10» 01 2017г. № 3-п

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера <>, <*>
1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаниями по итогам работы за отчетный период		44
1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	74
		3 квалификационный уровень	77
1.3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период		80
2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников			
2.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Проявление творческой инициативы при создании комфорта для клиентов	создание комфортных условий, отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	40
2.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	61
		4 квалификационный уровень	67
		5 квалификационный уровень	74
2.3. ПКГ «Врачи и провизоры»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
2.4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
3. ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
3.1. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период		40

3.2. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	47
3.3. ПКГ «Должности педагогических работников»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями 2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	73
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
3.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
4. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	1 квалификационный уровень	34
4.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		42
4.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		47
4.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		74
5. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
5.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех) зафиксированных документально) обоснованных замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
5.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
5.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80



Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
5.4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 2) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной документации в установленные сроки	отсутствие или наличие единичных (не свыше двух), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
6. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих			
6.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36
		2 квалификационный уровень	38
6.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	51
		1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
7. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	80
8. Должности, не предусмотренные ПКГ			
8.1. Начальник лагеря (оздоровительного)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период		80
8.2. Заместитель начальника лагеря (оздоровительного)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период		80
8.3. Заместитель главного врача			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период		80
8.4. Специалист по охране труда			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	51
			56
8.5. Специалист по охране труда II категории	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	56
8.6. Специалист по охране труда I категории			

Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда		выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	62
8.7. Главная медицинская сестра			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролируемых органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период		75
8.8. Специалист по работе с семьей			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями		68

<*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с видами, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края;

<***> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.»;

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Постановлению
Администрации района
от «10» 01 2017г. № 3-п

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
положения об оплате
труда и стимулировании труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
социального обслуживания
населения Эвенкийского
муниципального района,

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат <*>, <***>
1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		66
1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	111
		3 квалификационный уровень	116
1.3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		120
2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников			
2.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	59
2.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2 - 3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролируемых надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	91
		4 квалификационный уровень	100
		5 квалификационный уровень	111
2.3. ПКГ «Врачи и провизоры»			



Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
2.4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
3. ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
3.1. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		60
3.2. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	70
3.3. ПКГ «Должности педагогических работников»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	109
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
3.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
4. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие обоснованных единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	52
4.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		63
4.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		70
4.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		111
5. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
5.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3), зафиксированных документально, замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66

Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не свыше трех зафиксированных документально замечаний итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
5.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
5.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	(не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
5.4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120



Обеспечение качества выполняемых работ в части оформления приема, перевода, увольнения работников, оформления приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования	отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
6. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих 6.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	54
		2 квалификационный уровень	57
6.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	102
7. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	84
		1 квалификационный уровень	102
		1 квалификационный уровень	120
8. Должности, не предусмотренные ПКГ 8.1. Начальник лагеря (оздоровительного)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.2. Начальник лагеря (оздоровительного)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.3. Заместитель главного врача			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.4. Специалист по охране труда			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		77
8.5. Специалист по охране труда II категории			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		84
8.6. Специалист по охране труда I категории			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		93
8.7. Главная медицинская сестра			

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		112
8.8 Специалист по работе с семьей			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		102

<*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с видами, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края;

<***> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.

**АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«11» 01 2017г.

п. Тура

№ 4-п

О внесении изменений в Постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 165-п от 26.02.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования сферы культуры Эвенкийского муниципального района»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом Эвенкийского муниципального района, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» (с изменениями), в связи с увеличением размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры и учреждений дополнительного образования сферы культуры на 10%, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования сферы культуры Эвенкийского муниципального района, утвержденное Постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района № 165-п от 26.02.2015 года, изменения подпункт 3 пункта 4.5.4. раздела IV «УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ» изложить в новой редакции:

«3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 120% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.»

2. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года.

Глава

Эвенкийского муниципального района

п/п

Е.Я. Васильев

**АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» 01 2017г.

п. Тура

№ 5-п

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Водным кодексом Российской Федерации, пунктом 24 статьи 11 Устава Эвенкийского муниципального района, в целях осуществления мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья на территории Эвенкийского муниципального района, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Положение об осуществлении мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья на территории Эвенкийского муниципального района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Эвенкийского муниципального района А.Ю. Черкасова.

3. Постановление вступает в силу с момента официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава

Эвенкийского муниципального района

п/п

Е.Я. Васильев

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Постановлению Администрации ЭМР
от «12» 01 2017г. № 5-п

Положение

об осуществлении мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья на территории Эвенкийского муниципального района

Статья 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 24 статьи 11 Устава Эвенкийского муниципального района и регулирует отношения, связанные с осуществлением мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья на межселенной территории Эвенкийского муниципального района.

1.2. Спасение людей, терпящих бедствие на водных объектах, осуществляется безвозмездно независимо от их статуса, государственной и национальной принадлежности или гражданства, при которых они обнаружены.

Статья 2. Компетенция органов местного самоуправления Эвенкийского муниципального района в сфере обеспечения безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья

2.1. К компетенции органов местного самоуправления Эвенкийского муниципального района (далее – район) в отношении водных объектов, находящихся в собственности района, относятся:

1) осуществление мер по предотвращению негативного воздействия вод и ликвидации его последствий;

2) осуществление мер по охране водных объектов;

3) установление правил использования водных объектов общего пользования, расположенных на территории района для личных и бытовых нужд;

4) предоставление гражданам информации об ограничениях водопользования на водных объектах общего пользования, расположенных на территории района.

2.2. Органы местного самоуправления района в целях безопасности жизни и здоровья граждан по производственным и иным соображениям устанавливают места, где запрещены купание, забор воды для питьевых и бытовых нужд, а также определяют другие условия общего водопользования на водных объектах, расположенных на территории района.

2.3. Администрация района:

2.3.1. Осуществляет создание, подготовку и содержание спасательной службы на водных объектах.

2.3.2. Организует обучение спасателей действиям в случаях спасения и организации поиска терпящих бедствие граждан на водных объектах.

2.3.3. Принимает решения о проведении эвакуационных мероприятий в чрезвычайных ситуациях на водных объектах



АДМИНИСТРАЦИЯ Эвенкийского муниципального района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» 01 2017г.

п. Тура

№ 6-п

Об утверждении лимитов потребления тепловой и электрической энергии муниципальными учреждениями Эвенкийского муниципального района на 2017 год

В соответствии Федеральным законом от 6 октября 2003г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», для гарантированного обеспечения электрической и тепловой энергией муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить лимиты потребления тепловой и электрической энергии муниципальными учреждениями Эвенкийского муниципального района на 2017 год (Приложение 1, 2).

2. Рекомендовать Главам поселений, входящим в состав района, утвердить лимиты потребления тепловой и электрической энергии для Администраций поселений на 2017 год в соответствии с рекомендованными объемами (Приложение 3, 4).

3. Департаменту инженерного обеспечения Администрации Эвенкийского муниципального района в срок до 16 января 2017 года:

- довести утвержденные лимиты потребления до сведения руководителей структурных подразделений и органов со статусом юридического лица Администрации Эвенкийского муниципального района, муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района;

- довести до Глав Администраций поселений, входящих в состав района, рекомендованные объемы лимитов потребления.

4. Руководители муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района несут персональную ответственность за превышение учреждениями утвержденных лимитов.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителей Главы Эвенкийского муниципального района в пределах их полномочий.

6. Постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

**Глава
Эвенкийского муниципального района**

п/п

Е.Я. Васильев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению Администрации ЭМР
от «12» 01 2017г. № 6-п

Лимиты потребления тепловой энергии
муниципальными учреждениями Эвенкийского муниципального района на 2017 год

№ п/п	Наименование	Лимит потребления тепловой энергии на 2017г. на год (Гкал.)
1	Администрация Эвенкийского муниципального района Красноярского края в т.ч.	1 834,97
1.1	п. Тура	1085,87
1.1.1.	Отдел природопользования	2,43
1.1.2	Гараж	83,82
1.1.3	Гараж (ул. Гагарина 21Г)	40,00
1.2	с.Байкит	431,33
1.2.1.	в т.ч. Отдел природопользования	11,00
1.3	с.Ванавара	317,77
1.3.1.	в т.ч. Отдел природопользования	2,80
1.3.2.	Территориальная избирательная комиссия с. Ванавара	16,15
2	Гараж «Департамента инженерного обеспечения»	8,37
3	МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» Эвенкийского муниципального района	556,84
4	«Избирательная комиссия Эвенкийского муниципального района»	55,62
5	МБУ «Комплексный Центр социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района»	581,23
5.1	Тура	275,00
5.2	Байкит	220,00
5.3	Ванавара	86,23
6	МКУ «Центр социальных выплат» Эвенкийского муниципального района	150,62
6.1	Тура	128,00
6.2	Ванавара	22,62
7	МБУ «Дом интернат для престарелых и инвалидов» Эвенкийского муниципального района	490,00
8	МКУ «Эвенкийский архив» Эвенкийского муниципального района Тура	145,00
9	МКУ «Эвенкийский архив» Эвенкийского муниципального района филиал с. Ванавара	11,40
10	МКУ «Межведомственная бухгалтерия» Эвенкийского муниципального района	17,82
11	Департамент земельно-имущественных отношений (Строение под гараж, ул. Школьная, в районе «Восточная котельная») Эвенкийского муниципального района	17,56
12	МКДОУ «Детский сад п. Тутончаны» Эвенкийского муниципального района	65,00
13	МКДОУ Туринский детский сад №5 «Лесной» Эвенкийского муниципального района	270,00
14	МКДОУ «Детский сад п.Ессей» Эвенкийского муниципального района	300,00
15	МКДОУ «Детский сад п.Кислокан» Эвенкийского муниципального района	65,00
16	МКДОУ «Детский сад п.Нидым» Эвенкийского муниципального района	120,00
17	МКДОУ «Детский сад №1 «Одуванчик» п.г.т. Тура» Эвенкийского муниципального района	266,00
18	МКДОУ «Детский сад №2 «Асиктакан» п.г.т. Тура» Эвенкийского муниципального района	559,00
19	МКДОУ «Детский сад №3 «Ручеек» п.г.т. Тура» Эвенкийского муниципального района	381,00
20	МКДОУ «Детский сад № 4 «Осиктакан» п.г.т. Тура» Эвенкийского муниципального района	296,00
21	МКДОУ «Детский сад п. Эконда» Эвенкийского муниципального района	143,00
22	МБОУ «Туринская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	256,00
23	МКОУ «Чириндинская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	241,00
24	МКОУ «Экондинская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	105,50
25	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Юктинская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	80,00

района и организует их проведение.

2.3.4. Осуществляет в установленном порядке сбор и обмен информацией в области обеспечения безопасности людей на водных объектах.

2.3.5. Обеспечивает своевременное оповещение и информирование населения об угрозе возникновения или о возникновении чрезвычайных ситуаций на водных объектах.

2.3.6. Устанавливает по согласованию с органами государственного санитарно-эпидемиологического надзора, охраны природы, государственной инспекцией по маломерным судам участки водных объектов для массового отдыха, купания и занятия спортом.

2.3.7. Устанавливает сроки купального сезона, продолжительность работы зон рекреации водных объектов.

2.3.8. Определяет места, порядок оборудования, время и сроки эксплуатации ледовых переправ.

2.3.9. Определяет порядок создания, оборудования и организации работы местных пляжей и меры обеспечения безопасности людей на них.

2.3.10. Участвует в пропаганде в средствах массовой информации мероприятий по безопасности эксплуатации ледовых переправ, правил поведения на водных объектах района.

2.3.11. Осуществляет иные мероприятия, предусмотренные действующим законодательством, муниципальными правовыми актами.

Статья 3. Мероприятия по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья

3.1. Меры по обеспечению безопасности населения при пользовании зонами рекреации водных объектов.

3.1.1. При отдыхе в зонах рекреации водных объектов запрещается:

- купание в местах, где выставлены щиты с предупреждениями и запрещающими надписями;

- заплывать за буйки, обозначающие границы плавания;

- подплывать к моторным судам, весельным лодкам и другим плавательным средствам;

- прыгать в воду с катеров, лодок, причалов, а также сооружений, не предназначенных для этих целей;

- загрязнять и засорять водоемы;

- распивать спиртные напитки, купаться в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

- приводить (приносить) животных;

- оставлять мусор на берегу;

- играть с мячом и в спортивные игры в не отведенных для этих целей местах, а также допускать в воде действия, ставящие под угрозу безопасность других купающихся;

- подавать сигналы ложной тревоги;

- плавать на досках, бревнах, лежаках, автомобильных камерах и других средствах, не являющихся плавательными.

3.1.2. Каждый гражданин обязан оказывать посильную помощь терпящим бедствие на воде.

3.1.3. Работниками спасательных подразделений в зонах рекреации водных объектов должна систематически проводиться разъяснительная работа по предупреждению несчастных случаев на воде с использованием радио, трансляционных установок, стендов, фотовитрин с профилактическим материалом.

3.2. Меры по обеспечению безопасности детей на водных объектах.

3.2.1. Безопасность детей на воде обеспечивается правильным выбором и оборудованием места купания, систематической разъяснительной работой с детьми о правилах поведения на воде и соблюдением мер предосторожности.

3.2.2. В лагерях и других детских учреждениях, расположенных у водоемов, участок для купания детей выбирается по возможности у пологого песчаного берега.

3.2.3. Пляж лагеря, другого детского учреждения должен отвечать установленным санитарным требованиям, быть благоустроен, огражден штакетным забором со стороны суши.

3.2.4. Во время купания детей на территории пляжа оборудуется медицинский пункт, устанавливаются грибки и навесы для защиты от солнца.

3.2.5. За купающимися детьми должно вестись непрерывное наблюдение дежурными воспитателями и медицинскими работниками.

3.3. Меры безопасности на льду.

3.3.1. При переходе по льду необходимо пользоваться оборудованными ледовыми переправами или проложенными тропами, а при их отсутствии, прежде чем двигаться по льду, следует наметить маршрут в прочности льда с помощью палки. Если лед непрочен, необходимо прекратить движение и возвращаться по своим следам, делая первые шаги без отрыва ног от поверхности льда.

3.3.2. Категорически запрещается проверять прочность льда ударами ноги, прыгать и бегать по льду.

3.3.3. Во время движения по льду следует обращать внимание на его поверхность, обходить опасные места и участки, покрытые толстым слоем снега. Особую осторожность необходимо проявлять в местах, где быстрое течение, родники, выступают на поверхность кусты, трава, впадают в водоем ручьи и вливаются теплые сточные воды промышленных предприятий, ведется заготовка льда и т.п.

Безопасным для перехода является лед с зеленоватым оттенком и толщиной не менее 7 сантиметров.

3.3.4. При переходе по льду необходимо следовать друг за другом на расстоянии 5-6 метров и быть готовым оказать немедленную помощь идущему впереди.

Перевозка малогабаритных, но тяжелых грузов производится на санях или других приспособлениях с возможно большей площадью опоры на поверхность льда.

3.3.5. Пользоваться площадками для катания на коньках на водоемах разрешается только после тщательной проверки прочности льда. Толщина льда должна быть не менее 12 см, а при массовом катании - не менее 25 сантиметров.

3.3.6. При переходе водоема по льду на лыжах рекомендуется пользоваться проложенной лыжней, а при ее отсутствии, прежде чем двигаться по целине, следует отстегнуть крепления лыж и снять петли лыжных палок с кистей рук. Если имеются рюкзаки или ранцы, необходимо их взять на одно плечо.

Расстояние между лыжниками должно быть 5-6 метров. Во время движения по льду лыжник, идущий первым, ударами палки проверяет прочность льда и следит за его характером.

3.3.7. Во время рыбной ловли запрещается пробывать много лунок на ограниченной площади, собираться большими группами.

Каждому рыболову рекомендуется иметь с собой спасательное средство в виде шнура длиной 12-15 метров, на одном конце закреплен груз 400-500 граммов, на другом - изготовлена петля.

3.4. Меры безопасности при пользовании ледовыми переправами.

3.4.1. Места, отводимые для переправ, должны соответствовать следующим условиям:

1) дороги и спуски, ведущие к переправам, благоустроены;

2) в районе переправы отсутствуют (слева и справа от нее на расстоянии 100 метров) сброс теплых и выход грунтовых вод, промоины (впадина в земле, образовавшаяся после ливня, разлива на месте потока воды), майны (широкая трещина во льду, прорубь, польнья) и площадки для выколки льда;

3) трассы автогруженых переправ имеют одностороннее движение;

4) для встречного движения прокладывается самостоятельная трасса параллельно первой, удаленная от нее на расстояние не менее 40-50 метров.

3.4.2. На переправах категорически запрещается:

1) пробывать лунки для рыбной ловли;

2) переход и проезд в неогражденных и неохраняемых местах.

3.4.3. Порядок движения транспорта и нормы перевозки груза и пассажиров устанавливаются Администрацией района с учетом ледового прогноза и таблицы максимальной нагрузки на лед, составленной органом по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды.

3.4.4. У подъезда к переправе выставляется специальный щит, на котором помещается информация о том, какому виду транспорта и с каким максимальным грузом разрешается проезд по данной переправе, какой интервал движения необходимо соблюдать.

3.4.5. Ежедневно утром и вечером, а в оттепель и днем производится замер толщины льда и определяется его структура. Замер толщины льда производится по всей трассе, особенно в местах, где больше скорость течения и глубина водоема.

3.4.6. Во избежание утепления и уменьшения грузоподъемности ледовой переправы регулярно производится расчистка проезжей части от снега.

3.4.7. Граница места, отведенного для переправы, обозначается через каждые 20-30 метров вехами.

3.4.8. В опасных для движения местах выставляются предупреждающие знаки.

3.5. Меры безопасности при производстве работ по выколке льда.

3.5.1. Производство работ по выколке льда вблизи рек и других водоемов, особенно в местах купания детей, должно быть согласовано с Администрацией района и государственной инспекцией по маломерным судам.

3.5.2. Организации при производстве работ по выколке льда обязаны ограждать участки работ.

Статья 4. Требования к зонам рекреации водных объектов

4.1. Зоны рекреации - участки водных объектов для массового отдыха, купания и занятия спортом.

4.2. Береговая территория зоны рекреации водного объекта должна соответствовать санитарным и противопожарным нормам и правилам и иметь ограждение.

4.3. В зоны рекреации водного объекта для предупреждения несчастных случаев и оказания помощи терпящим бедствие на воде в период купального сезона выставляются ведомственные спасательные посты предприятий, учреждений и организаций, за которыми закреплены зоны рекреации.

4.4. Зоны рекреации водных объектов располагаются на расстоянии не менее 500 метров выше по течению от мест выпуска сточных вод, не ближе 250 метров выше и 1000 метров ниже портовых гидротехнических сооружений, пристаней, причалов, нефтеналивных приспособлений.

В местах, отведенных для купания, и выше их по течению до 500 метров запрещается стирка белья и купание животных.

4.5. Перед началом купального сезона дно водоема до границы плавания должно быть обследовано водолазами и очищено от водных растений, коряг, камней, стекла и др., иметь постепенный скат без уступов до глубины 1,75 м при ширине полосы от берега не менее 15 метров.

4.6. Площадь водного зеркала в месте купания при проточном водоеме должна обеспечивать не менее 5 кв. м на одного купающегося, а на непроточном водоеме - в 3 раза больше. На каждого человека должно приходиться не менее 2 кв. м площади пляжа.

4.7. В местах, отведенных для купания, не должно быть выхода грунтовых вод, водоворота, воронок и течения, превышающего 0,5 метра в секунду.

4.8. Границы плавания в местах купания обозначаются буйками оранжевого цвета, расположенными на расстоянии 25-30 метров один от другого и до 25 метров от мест с глубиной 1,3 метра.

4.9. В зоне рекреации водного объекта отводятся участки для купания не умеющих плавать с глубиной не более 1,2 метра. Участки обозначаются линией поплавков, закрепленных на тросах, или ограждаются штакетным забором.

4.10. Зоны рекреации водных объектов оборудуются стендами, материалами по профилактике несчастных случаев на воде, данными о температуре воды и воздуха, обеспечиваются в достаточном количестве лежаками, тентами, зонтиками для защиты от солнца.

4.11. Плавающие понтоны, ограждающие акваторию купальни, надежно закрепляются и соединяются с берегом мостиками или трапами, а сходы в воду должны иметь перила.

4.12. На купальнях, выступающих за береговую черту, с наступлением темноты на части, выступающие в сторону судового хода, при длине 50 метров зажигается белый огонь кругового освещения, ясно видимый со стороны судового хода, на высоте 2 метров над настилом, а при длине 50 метров и более - белые круговые огни через каждые 50 метров.

4.13. Зоны рекреации водного объекта, как правило, должны быть радифицированы, иметь телефонную связь и обеспечиваться транспортом.

4.14. Продажа спиртных напитков в местах массового отдыха у воды категорически запрещается.

Статья 5. Финансовое обеспечение мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах

5.1. Финансовое обеспечение мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья на территории района является расходным обязательством района.

5.2. Расходы на обеспечение мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья осуществляются в пределах средств, предусмотренных в бюджете района на соответствующий финансовый год и плановый период.



26	МКОУ «Кислоканская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	160,00
27	МКОУ «Ессейская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	1 031,78
28	МБОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	1 978,8
29	МКОУ «Нидымская основная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	340,00
30	МКОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа-интернат» Эвенкийского муниципального района	1 671,3
31	МКОУ «Тутончанская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	530,00
32	МКДОУ «Детский сад «Осиктокан» п.Полигус» Эвенкийского муниципального района	145,00
33	МКДОУ «Детский сад N2 «Малыш» с. Байжит» Эвенкийского муниципального района	221,76
34	МКДОУ «Детский сад «Чипкан» п. Суринда» Эвенкийского муниципального района	127,80
35	МКДОУ «Детский сад N1 «Олененок» с. Байжит» Эвенкийского муниципального района	833,00
36	МБОУ «Байжитская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	3 067,00
37	МКОУ «Полигусовская основная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	565,00
38	МКОУ «Суридинская основная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	560,00
39	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Ошаровская начальная общеобразовательная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	181,00
40	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Кююбинская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	186,57
41	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Суломаяская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	70,20
42	МКДОУ «Детский сад «Ягодка» с. Ванавара» Эвенкийского муниципального района	700,00
43	МКДОУ «Детский сад «Солнышко» п.Стрелка-Чуны» Эвенкийского муниципального района	229,60
44	МКДОУ «Детский сад «Северок» с. Ванавара» Эвенкийского муниципального района	1 400,00
45	МКДОУ «Детский сад №3 «Морозко» с. Байжит Эвенкийского муниципального района	750,00
46	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Муторайская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	159,27
47	МКОУ «Ванаварская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	1 590,37
48	МКОУ «Стрелковская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	821,11
49	МБОУ дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Эвенкийского муниципального района	267,66
50	МБОУ дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Центра физической культуры и спорта» Эвенкийского муниципального района в т.ч.	2051,08
50.1	Тура	736,08
50.2	Ванавара	891,00
50.3	Байжит	424
51	МКОУ дополнительного образования детей «Байжитский центр детского творчества» Эвенкийского муниципального района	104,40
52	МКОУ «Эвенкийский Этнопедагогический Центр» Эвенкийского муниципального района (Тура)	253,3
53	МКОУ «Эвенкийский Этнопедагогический Центр» Эвенкийского муниципального района (Ванавара)	13,64
54	МБУК «Байжитская клубная система» Эвенкийского муниципального района	1 256,22
55	МБОУ дополнительного образования детей «Эвенкийская районная детская школа искусств» Эвенкийского муниципального района	170,35
56	МБОУ дополнительного образования детей «Байжитская детская школа искусств» Эвенкийского муниципального района	300,00
57	МБОУ дополнительного образования детей «Ванаварская детская школа искусств» Эвенкийского муниципального района	128,64
58	МБУК «Ванаварская клубная система Эвенкийского муниципального района	666,90
59	МБУК «Эвенкийский районный культурно-досуговый центр « Эвенкийского муниципального района	1 595,65
60	МБУК «Эвенкийская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района	407,86
61	МБУК «Байжитская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района	191,61
62	МБУК «Ванаварская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района	160,17
63	МБУК «Эвенкийский краеведческий музей» Эвенкийского муниципального района (с. Байжит)	33,30
64	МБУК «Эвенкийский краеведческий музей» Эвенкийского муниципального района (п.Тура)	150,00
65	МБУК «Эвенкийский краеведческий музей» Эвенкийского муниципального района (с. Ванавара)	32,59
66	Управление культуры Администрации Эвенкийского муниципального района	75,61
67	МБУ «Центр общественных инициатив и развития туризма» Эвенкийского муниципального района	110,75
Итого:		32 306,22

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к постановлению Администрации ЭМР
от «12» 01 2017г. № 6-п

Лимиты потребления электроэнергии
муниципальными учреждениями Эвенкийского муниципального района на 2017 год

№ п/п	Наименование	Лимит потребления электроэнергии на 2017г (кВт).
1	«Администрация Эвенкийского муниципального района» в т.ч.	504310
1.1.	п. Тура	415000
1.1.1.	Отдел природопользования	2697
1.1.2.	Гараж	11200
1.1.3.	Гараж (ул. Гагарина 21Г)	1000
1.2.	с. Байжит	60000
1.2.1.	в т.ч. Отдел природопользования	2650
1.3.	с.Ванавара	29310
1.3.1	в т.ч. Отдел природопользования	1482

2	Гараж «Департамента инженерного обеспечения»	400
3	МКУ «Центр социальных выплат» Эвенкийского муниципального района	33100
3.1	Тура	31400
3.2	Ванавара	1700
4	МКУ «Комплексный Центр социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района»	67710
4.1	Тура	36510
4.2	Байжит	22000
4.3	Ванавара	9200
5	МБУ «Дом интернат для престарелых и инвалидов» Эвенкийского муниципального района	77000
6	Избирательная комиссия Эвенкийского муниципального района	12664
7	МКУ «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» Эвенкийского муниципального района	45000
8	МКУ «Эвенкийский архив» Эвенкийского муниципального района Тура	7000
9	МКУ «Эвенкийский архив» Эвенкийского муниципального района филиал с. Ванавара	940
10	МКУ «Межведомственная бухгалтерия» Эвенкийского муниципального района	110
11	Департамент земельно-имущественных отношений (Строение под гараж, ул. Школьная, в районе «Восточная котельная»)	280
12	МКДОУ Туринский детский сад №5 «Лесной» Эвенкийского муниципального района	55000
13	МКДОУ «Детский сад п.Ессей» Эвенкийского муниципального района	40000
14	МКДОУ «Детский сад п.Кислокан» Эвенкийского муниципального района	2700
15	МКДОУ «Детский сад п.Нидым» Эвенкийского муниципального района	10900
16	МКДОУ «Детский сад п. Тутончаны» Эвенкийского муниципального района	4994
17	МКДОУ «Детский сад №1 «Одуванчик» п. Тура» Эвенкийского муниципального района	40000
18	МКДОУ «Детский сад №2 «Асиктакан» п. Тура» Эвенкийского муниципального района	70000
19	МБДОУ «Детский сад №3 «Ручеек» п.г.т. Тура» Эвенкийского муниципального района	55837
20	МКДОУ «Детский сад № 4 «Осиктакан» п. Тура» Эвенкийского муниципального района	61100
21	МКДОУ «Детский сад п. Эконда» Эвенкийского муниципального района	4809
22	МКОУ «Чиридинская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	23000
23	МКОУ «Экондинская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	5000
24	МБОУ «Туринская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	23300
25	МКОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа-интернат» Эвенкийского муниципального района	90000
26	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Юктинская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	7960
27	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Учамская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	5600
28	МКОУ «Кислоканская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	4148
29	МКОУ «Ессейская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	250000
30	МБОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	205000
31	МКОУ «Нидымская основная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	30000
32	МКОУ «Тутончанская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	43000
33	МКДОУ «Детский сад N2 «Малыш» с. Байжит» Эвенкийского муниципального района	38800
34	МКДОУ «Детский сад «Осиктокан» п.Полигус» Эвенкийского муниципального района	7800
35	МКДОУ «Детский сад «Чипкан» п. Суринда» Эвенкийского муниципального района	9700
36	МКДОУ «Детский сад N1 «Олененок» с. Байжит» Эвенкийского муниципального района	80000
37	МКОУ «Бурненская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	7000
38	МКОУ «Кузьмовская начальная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	960
39	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Ошаровская начальная общеобразовательная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	12800
40	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Кююбинская начальная школа- детский сад» Эвенкийского муниципального района	57600
41	МБОУ «Байжитская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	188584
42	МКОУ «Полигусовская основная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	26500
43	МКОУ «Суридинская основная общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	27000
44	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Суломаяская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	9400
45	МКДОУ «Детский сад «Ягодка» с. Ванавара» Эвенкийского муниципального района	34000
46	МКДОУ «Детский сад «Солнышко» п.Стрелка-Чуны» Эвенкийского муниципального района	3151
47	МКДОУ «Детский сад «Северок» с. Ванавара» Эвенкийского муниципального района	40575
48	МКДОУ «Детский сад №3«Морозко» с. Байжит Красноярского края	49000
49	МКОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Муторайская начальная школа-детский сад» Эвенкийского муниципального района	2700
50	МКОУ «Ванаварская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	51722,41
51	МКОУ «Стрелковская средняя общеобразовательная школа» Эвенкийского муниципального района	9900
52	МБОУ дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Эвенкийского муниципального района	19300
53	МБОУ дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа Центра физической культуры и спорта» Эвенкийского муниципального района в т.ч.	64800
53.1	Тура	16600
53.2	Байжит	6000
53.3	Ванавара	42200
54	МКОУ дополнительного образования детей «Байжитский центр детского творчества» Эвенкийского муниципального района	3800
55	МКОУ «Эвенкийский Этнопедагогический Центр» Эвенкийского муниципального района	19100
55.1	Тура	18000



55.2	Ванавара	1100
56	МБОУ дополнительного образования детей «Байкитская детская школа искусств» Эвенкийского муниципального района	8700
57	МБОУ дополнительного образования детей «Ванаварская детская школа искусств» Эвенкийского муниципального района	8534
58	МБОУ дополнительного образования детей «Эвенкийская районная детская школа искусств» Эвенкийского муниципального района	22000
59	МБУК «Ванаварская клубная система Эвенкийского муниципального района	31000
60	МБУК «Эвенкийский районный культурно-досуговый центр» Эвенкийского муниципального района	145000
61	МБУК «Эвенкийская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района	31000
62	МБУК «Байкитская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района	12756
63	МБУК «Байкитская клубная система» Эвенкийского муниципального района	41600
64	МБУК «Эвенкийский краеведческий музей» Эвенкийского муниципального района (п.Тура)	4930
65	МБУК «Эвенкийский краеведческий музей» Эвенкийского муниципального района (с. Байкит)	1420
66	МБУК «Эвенкийский краеведческий музей» Эвенкийского муниципального района (с. Ванавара)	3800
67	МБУК «Ванаварская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района	12985
68	Управление культуры Администрации Эвенкийского муниципального района	3000
69	МБУК «Центр развития культуры и рекреационных услуг» Эвенкийского муниципального района	7060
	Итого:	2 878 839,41

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к постановлению Администрации ЭМР
от «12» 01 2017г. № 6-п

Рекомендуемые лимиты
потребления тепловой энергии Администрациями сельских поселений, входящих в состав района на 2017 год

№ п/п	Наименование	Лимит потребления тепловой энергии на 2017год (Гкал)
1	«Администрация п. Тура» Эвенкийского муниципального района	461,14
2	«Администрация п. Нидым» Эвенкийского муниципального района	29,33
3	«Администрация п. Ессей» Эвенкийского муниципального района	85
4	«Администрация п. Эконда» Эвенкийского муниципального района	28,55
5	«Администрация с. Байкит» Эвенкийского муниципального района	304,60
6	«Администрация с. Ванавара» Эвенкийского муниципального района	290,32
7	«Администрация п. Муторай» Эвенкийского муниципального района	37,05
8	«Администрация п. Стрелка-Чуна» Эвенкийского муниципального района	41,23
9	«Администрация п. Суринда» Эвенкийского муниципального района	25,2
10	«Администрация п. Полигус» Эвенкийского муниципального района	200
	Итого:	1 502,42

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к постановлению Администрации ЭМР
от «12» 01 2017г. № 6-п

Рекомендуемые лимиты
потребления электроэнергии Администрациями сельских поселений, входящих в состав района на 2017 год

№ п/п	Наименование	Лимит потребления электроэнергии на 2017год (кВт)
1	«Администрация п. Тура» Эвенкийского муниципального района	90300
2	«Администрация п. Кислокан» Эвенкийского муниципального района	2500
3	«Администрация п. Ессей» Эвенкийского муниципального района	3000
4	«Администрация п. Учами» Эвенкийского муниципального района	2900
5	«Администрация п. Чиринда» Эвенкийского муниципального района	2844,86
6	«Администрация п. Нидым» Эвенкийского муниципального района	3700
7	«Администрация п. Эконда» Эвенкийского муниципального района	5000
8	«Администрация п. Юкта» Эвенкийского муниципального района	2500
9	«Администрация п. Тутончаны» Эвенкийского муниципального района	5400
10	«Администрация с. Байкит» Эвенкийского муниципального района	116913
11	«Администрация п. Полигус» Эвенкийского муниципального района	15406
12	«Администрация с. Мирюга» Эвенкийского муниципального района	5350
13	«Администрация п. Куюмба» Эвенкийского муниципального района	8892
14	«Администрация п. Суринда» Эвенкийского муниципального района	5000
15	«Администрация п. Суломай» Эвенкийского муниципального района	5820
16	«Администрация п. Бурный» Эвенкийского муниципального района	10719
17	«Администрация п. Ошарово» Эвенкийского муниципального района	5000
18	«Администрация с. Ванавара» Эвенкийского муниципального района	22000
19	«Администрация п. Оскоба» Эвенкийского муниципального района	5250
20	«Администрация п. Стрелка» Эвенкийского муниципального района	3500
21	«Администрация п. Чемдальск» Эвенкийского муниципального района	2936
22	«Администрация п. Муторай» Эвенкийского муниципального района	1750
23	«Администрация п. Кузьмовка» Эвенкийского муниципального района	2910
	Итого:	329 590,86

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» 01 2017г.

п. Тура

№ 7-п

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.2001 года № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», Прогнозным планом (программы) приватизации муниципального имущества Эвенкийского муниципального района на 2017-2019 годы, утвержденным Решением Эвенкийского районного Совета депутатов от 16.12.2016 года № 4-1560-2, Положением о порядке и условиях приватизации муниципального имущества Эвенкийского муниципального района, утвержденным Решением Эвенкийского районного Совета депутатов 23.06.2011 года № 3-934-3, на основании протокола об итогах аукциона по продаже муниципального имущества от 08 декабря 2016 г., в соответствии с которым по Лоту №1, Лоту №2 аукцион был признан несостоявшимся в связи с отсутствием заявок, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Принять решение об условиях приватизации муниципального имущества Эвенкийского муниципального района:
1.1. Часть здания, общей площадью 283,2 кв.м., местонахождение: Красноярский край, Эвенкийский район, п. Тура, ул. 50 лет газеты «Советская Эвенкия», д. 2-б, корп. 1 (спортивный зал), с земельным участком, общей площадью 467,74 +/- 0 кв.м., местоположение земельного участка установлено относительно ориентира, расположенного в границах участка. Ориентир жилой дом №18. Участок находится примерно в 140 м от ориентира по направлению на юго-восток. Почтовый адрес ориентира: Красноярский край, Эвенкийский район, п. Тура, ул. Борисова, с разрешенным использованием: для эксплуатации спортивного зала.

Способ приватизации - посредством публичного предложения.
Цена первоначального предложения (начальная цена) 1 065 600,00 руб. с НДС;
Величина снижения цены первоначального предложения («шаг понижения») – 10% начальной цены объекта продажи составляет 106 560,00 руб. с НДС;

Величина повышения цены («шаг аукциона») – 5% начальной цены объекта продажи составляет – 53 280,00 руб. с НДС;
Минимальная цена предложения («цена отсечения») – 50% начальной цены объекта продажи составляет – 532 500,00 руб. с НДС.

1.2. Жилой дом, общей площадью 85,8 кв.м., местонахождение: Красноярский край, Эвенкийский р-н, с. Ванавара, ул. Метеоритная, д.35, с земельным участком, общей площадью 1053 кв.м., с земельным участком, общей площадью 1000,0 кв.м., местоположение земельного участка установлено относительно ориентира, расположенного в границах участка. Ориентир жилой дом. Почтовый адрес ориентира: край Красноярский, р-н Эвенкийский, с. Ванавара, ул. Метеоритная, дом 35.

Способ приватизации - посредством публичного предложения.
Цена первоначального предложения (начальная цена) - 360 630,00 руб. с НДС;
Величина снижения цены первоначального предложения («шаг понижения») – 10% начальной цены объекта продажи и составляет 36 063,00 руб. с НДС;

Величина повышения цены («шаг аукциона») – 5% начальной цены объекта продажи составляет – 18 031,50 руб. с НДС;
Минимальная цена предложения («цена отсечения») – 50% начальной цены объекта продажи составляет – 180 315,00 руб. с НДС.

2. Организацию проведения продажи муниципального имущества посредством публичного предложения и подготовку всех необходимых документов возложить на Департамент земельно-имущественных отношений Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края (Огольцов И.С.).

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава
Эвенкийского муниципального района

п/п

Е.Я. Васильев

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«13» 01 2017г.

п. Тура

№ 8-п

О прекращении права пользования объектами животного мира и территорией, необходимой для осуществления пользования животным миром, предоставленного на основании постановления администрации Эвенкийского муниципального района № 180-п от 18.03.2010 г. «О предоставлении территории, необходимой для осуществления пользования животным миром Индивидуальному предпринимателю Салаткину Сергею Геннадьевичу»

В соответствии со ст. 47 Федерального закона от 24.04.1995 г. № 52-ФЗ «О животном мире», Законом Красноярского края от 26.12.2006г № 21-5669 «О наделении органов местного самоуправления Таймырского (Долгано-Ненецкого) и Эвенкийского муниципальных районов отдельными государственными полномочиями в области объектов животного мира, в том числе охотничьих ресурсов, а также водных биологических ресурсов», на основании внесения в ЕГРИП сведений о прекращении индивидуальным предпринимателем деятельности, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Прекратить право пользования объектами животного мира и территорией, необходимой для осуществления пользования животным миром, предоставленной на основании постановления Администрации Эвенкийского муниципального района №180-п от 18.03.2010 г. «О предоставлении территории, необходимой для осуществления пользования животным миром Индивидуальному предпринимателю Салаткину Сергею Геннадьевичу».

2. Считать расторгнутым договор о предоставлении в пользовании территории или акватории, необходимой для осуществления пользования животным миром от 30.03.2010 г. № 335, заключенный с индивидуальным предпринимателем Салаткиным Сергеем Геннадьевичем.

3. Отделу по природопользованию Администрации Эвенкийского муниципального района (Е.И. Вершинина) направить данное постановление в Министерство природных ресурсов и экологии Красноярского края.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы ЭМР – руководителя Департамента КМНС и сельского хозяйства Администрации Эвенкийского муниципального района Г.В. Султанову.

5. Постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит официальному опубликованию.

И.о. Главы
Эвенкийского муниципального района

п/п

А.В. Николаенко

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«16» 01 2017г.

п. Тура

№ 10-п

О признании утратившим силу постановления Администрации Эвенкийского муниципального района Эвенкийского автономного округа от 02.11.2006г. № 216-п «Об утверждении Положения об организации работы образовательных учреждений ЭМР в активные дни зимнего периода»

В соответствии с изданием приказа Управления образования Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 30.12.2016г. № 189 «Об утверждении Примерного положения об организации работы муниципальных общеобразовательных учреждений Эвенкийского района в активные дни», П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Признать утратившим силу постановление Администрации Эвенкийского муниципального района Эвенкийского автономного округа от 02.11.2006г. № 216-п «Об утверждении Положения об организации работы образовательных учреждений ЭМР в активные дни зимнего периода» с 01.01.2017г.

2. Постановление вступает в силу с момента его подписания и подлежит официальному опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района по социальным вопросам Л. В. Паникаровскую.

И.о. Главы
Эвенкийского муниципального района

п/п

А.В. Николаенко

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» 01 2017г.

п. Тура

№ 11-п

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.2001 года № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», Прогнозным планом (программы) приватизации муниципального имущества Эвенкийского муници-



ципального района на 2017-2019 годы, утвержденным Решением Эвенкийского районного Совета депутатов от 16.12.2016 года № 4-1560-2, Положением о порядке и условиях приватизации муниципального имущества Эвенкийского муниципального района, утвержденным Решением Эвенкийского районного Совета депутатов 23.06.2011 года № 3-934-3, в связи с допущенной технической ошибкой в постановлении Администрации Эвенкийского муниципального района от 12.01.2017 №7-п, ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Внести в подпункт 1.2. пункта 1 постановления Администрации Эвенкийского муниципального района от 12.01.2017 №7-п изменения, слова «с земельным участком, общей площадью 1053 кв.м., с земельным участком, общей площадью 1000,0 кв.м.» заменить словами «с земельным участком, общей площадью 1100,0 кв.м.».
2. Департаменту земельно-имущественных отношений Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края (Гогольцов И.С.) внести соответствующие изменения в информационное сообщение о продаже муниципального имущества Эвенкийского муниципального района посредством публичного предложения.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».
4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

**И.о. Главы
Эвенкийского муниципального района** *п/п А.В. Николаенко*

**АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» 01 2017г. п. Тура № 12-п

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 103 Устава Красноярского края, Уставом Эвенкийского муниципального района, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями), Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края» (с изменениями), ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта, согласно приложению 1;
 - 1.2. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта, согласно приложению 2;
 - 1.3. Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений в сфере физической культуры и спорта, согласно приложению 3.
2. Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившими силу постановления Администрации Эвенкийского муниципального района:
 - от 14.06.2013 года № 427-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 06.09.2013 года № 666-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 25.10.2013 года № 852 -п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 06.03.2014 года № 149-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 09.09.2014 года № 887-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 666-п от 06.09.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 02.12.2014 года № 1282-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 27.01.2015 года № 64-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 06.07.2015 года 463-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 26.10.2015 года № 677-п «О внесении изменений в Постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 года «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта»,
 - от 01.11.2016 года № 660 -п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района № 427-п от 14.06.2013 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта».
3. Постановление вступает в силу с момента подписания, подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 года.
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района по социальным вопросам Л.В. Паникаровскую.

**И.о. Главы
Эвенкийского муниципального района** *п/п А.Ю. Черкасов*

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению
Администрации Эвенкийского
муниципального района
от «17» 01 2017г. № 12-п

**Положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта**

I. Общие положения
Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Администрации Эвенкийского муниципального района (далее - положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009г. № 622-П» Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Красноярского края».

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений
 - 1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
 - от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих»;
 - от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».
 - 1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему положению.
2. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта Эвенкийского муниципального района

- 2.1. Порядок исчисления среднего размера (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта Эвенкийского муниципального района (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта Эвенкийского муниципального района (далее – учреждение).
- 2.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}$$

где DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала; DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;
 n - штатная численность работников основного персонала.
 2.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

- 3.1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.
- 3.2. В зависимости от наличия квалификационной категории размер должностного оклада руководителя увеличивается в следующем размере:
 - при наличии высшей квалификационной категории на 10%;
 - при наличии первой квалификационной категории на 8,5%.
- 3.3. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего положения.
- 3.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается Администрацией Эвенкийского района.
- 3.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения.
- 3.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4. Виды выплат компенсационного характера

- 4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; и
 - 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).
- 4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в размере от 4 процентов до 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 4.4. 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) осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных и казенных и казенных
учреждений Эвенкийского муниципального
района в сфере физической культуры и спорта

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:
 - 1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта должностей первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 170
2 квалификационный уровень	5 051*

* Для должности «спортсмен», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 7 576 рублей.

1.2. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта должностей второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 336**
2 квалификационный уровень	7 576***
3 квалификационный уровень	7 866

** Для должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 9 504 рублей.
 *** Для должности «тренер», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 9 881 рубля.

1.3. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	7 343
2 квалификационный уровень	7 907

1.4. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	10 138

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта учреждений молодежной политики:
 - 2.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	5 897
2 квалификационный уровень	6 338
3 квалификационный уровень	6 840

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта дополнительного образования и среднего профессионального образования:
 - 3.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	---



2 857

3.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4 202
2 квалификационный уровень	4 612

3.3. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.****
1 квалификационный уровень	5 185
2 квалификационный уровень	5 590
3 квалификационный уровень	6 031
4 квалификационный уровень	6 470

**** Минимальный размер оклада (должностного оклада) педагогического работника образовательного учреждения дополнительного профессионального образования устанавливается в размере на 50 рублей выше указанного в таблице для должности соответствующего квалификационного уровня.

3.4. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 840
2 квалификационный уровень	7 092
3 квалификационный уровень	7 343

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2 857
2 квалификационный уровень	3 013

4.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 170
2 квалификационный уровень	3 484
3 квалификационный уровень	3 828
4 квалификационный уровень	4 831
5 квалификационный уровень	5 457

4.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 484
2 квалификационный уровень	3 828
3 квалификационный уровень	4 202
4 квалификационный уровень	5 051
5 квалификационный уровень	5 897

4.4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 338
2 квалификационный уровень	7 343
3 квалификационный уровень	7 907

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений физической культуры и спорта:

5.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2 596
2 квалификационный уровень	2 857
3 квалификационный уровень	4 611
4 квалификационный уровень	5 051
5 квалификационный уровень	5 557

5.2. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	5 759
2 квалификационный уровень	6 336
3 квалификационный уровень	6 654
4 квалификационный уровень	6 985

5.3. ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	7 334
2 квалификационный уровень	7 701

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений молодежной политики:

6.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2 857
2 квалификационный уровень	3 013

3 квалификационный уровень 4 202

6.2. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	5 051
3 квалификационный уровень	5 897
4 квалификационный уровень	6 338

7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

7.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	2 454
2 квалификационный уровень	2 572

7.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	2 857
2 квалификационный уровень	3 484
3 квалификационный уровень	3 828
4 квалификационный уровень	4 612

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, искусства и кинематографии:

8.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	3 169

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Фотограф, оператор видеозаписи, массажист, техник по ремонту спортсооружений, водитель снегоочистительной техники (тракторист)	3 169
Инструктор по оружию, техник по оружию	4 202
Инструктор-спасатель	4 612
Инструктор по спортивным сооружениям, тренер-селекционер, тренер-лидер	5 051
Инструктор по работе с детьми	5 457
Научный сотрудник, начальник команды, главный тренер, старший тренер, начальник отдела в учреждении спортивной направленности	6 840

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к постановлению
Администрации Эвенкийского
муниципального района
от «17» 01 2017г. № 12-п

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

1. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между учреждениями физической культуры и спорта (далее учреждений) и их работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (далее - региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за месяц, за год.

1.3. Размеры выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, по итогам работы за месяц, за год, персональные выплаты за напряженность и особый режим работы - тренеру-преподавателю, определяются руководителем учреждения, в том числе: работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, - по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения; работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения, не находящегося в непосредственном подчинении руководителя учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Представления, указанные в абзацах втором, третьем настоящего пункта, подаются до окончания текущего месяца, а в декабре текущего года и в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 15 декабря текущего года.

Размеры персональных выплат за сложность определяются руководителем учреждения по представлению должностного лица, на которое в учреждении возложен контроль за сбором информации об участии лиц, проходящих спортивную подготовку в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края, с приложением выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований, которое подается до окончания текущего месяца, а в декабре текущего года и в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 15 декабря текущего года.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения (далее - критерии), указанных в подпунктах 4.3, 6.4 настоящего Порядка и приложениях № 1, № 2 к настоящему Порядку, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих новые системы оплаты труда (по результатам оценки результативности и качества труда работников путем установления выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев), а в случаях, указанных в пункте 6 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», - без учета указанных критериев.

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной соответственно в подпунктах 1.4.3, 1.6.4 настоящего Порядка и приложениях № 1, № 2 к настоящему Порядку, в срок до 3 числа очередного месяца, следующего за периодом оценки, а в целях оценки работы в периоды, оканчивающиеся в декабре текущего года, в том числе в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 20 декабря текущего года, при этом результаты оценки по соответствующему критерию учитываются в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Порядке.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за год.

1.4.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

1.4.2. Выплата за качество выполняемых работ производится работнику учреждения ежемесячно при условии отсутствия у работника учреждения дисциплинарного взыскания и выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

1.4.3. Выплата по итогам работы за месяц производится работнику учреждения при условии одновременного выполнения качественного и своевременного выполнения особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения, значением (индикатором) показателя которого является факт достижения результатов выполнения задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения;

Количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, составляет 300 баллов



для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

1.4.4. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ; по итогам работы за месяц, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «бальные» выплаты), определяется по формуле:

$$C_1 = C_{1 \text{ БАЛЛ}} * B_i * K_1$$

где:

C_1 – общий абсолютный размер «бальных» выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (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);

$C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «бальных» выплат (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);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев, указанных в приложении № 1 к настоящему Порядку, за истекший месяц;

K_1 – коэффициент, учитывающий осуществление «бальных» выплат i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени.

$C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ осуществляется в случаях:

- внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;
- превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчетной величины (указывается ниже).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1 \text{ БАЛЛ}} = \frac{\text{рук., замрук, глбук} \cdot n^{\text{max}}}{\sum_{i=1} B_i + 300 * X}$$

где:

$Q \text{ СТИМ.}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (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);

$\text{рук., замрук, глбук}$

$Q \text{ СТИМ.}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (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);

B_i

$i=1$ – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим Порядком;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

x – количество месяцев в плановом периоде.

рассчитывается по формуле:

$$Q \text{ СТИМ.} = Q \text{ ЗП} - Q \text{ ШТАТ} - Q \text{ ПЕРС} - Q \text{ ОТП}$$

где:

$Q \text{ ЗП}$ – сумма средств, предусмотренных в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (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);

$Q \text{ ШТАТ}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (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);

$Q \text{ ПЕРС}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим (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, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчет персональных выплат за сложность производится на основании фактического начисления данных выплат: при расчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет; при пересчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» с учетом положений абзацев тридцатого – тридцать третьего настоящего подпункта.

В случае, если сумма фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце превышает более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ в соответствии с правилами, указанными в настоящем подпункте. При этом под расчетной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчет не производился – сумма фактически начисленных персональных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведен расчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$);

в случае, если пересчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», – сумма фактически начисленных персональных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведен перерасчет);

в случае, если пересчет производился в связи с превышением суммы фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведен перерасчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$).

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет; при пересчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчет производился в связи с превышением суммы фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины, – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведен перерасчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$).

Расчет персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт, за напряженность и особый режим работы производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет; при пересчете $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчет производился в связи с превышением суммы фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины, – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведен перерасчет $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$).

$Q \text{ ОТП}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (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).

$Q \text{ ОТП}$ рассчитывается по формуле:

$$Q \text{ ОТП} = \frac{Q \text{ ЗП}}{N_{\text{год}}} * N \text{ ОТП}$$

где:

$N \text{ ОТП}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

$г$ – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчет $Q \text{ СТИМ.}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1 \text{ БАЛЛ}}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$\text{рук., замрук, глбук}$

$Q \text{ СТИМ.}$ рассчитывается по формуле:

$$Q \text{ СТИМ.} = Q \text{ СТИМ} + \sum_{i=1} Q_i \text{ СТИМ} + Q \text{ СТИМ.}$$

где:

$Q \text{ СТИМ.}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с пунктом 4.4 примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных спорту, туризму и молодежной политике Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п (далее – примерное положение) (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);

max замрук

$Q \text{ СТИМ.}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с пунктом 1.4.4 примерного положения (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);

max глбук

$Q \text{ СТИМ.}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с пунктом 1.4.4 примерного положения (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);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

1.5. Выплата по итогам работы за год производится работнику учреждения при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев, указанных в приложении № 2 к настоящему Порядку.

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

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

$$C_i = C_{1 \text{ БАЛЛ}} * B_i * K_j$$

где:

C_i – размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

$C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев, указанных в приложении № 2 к настоящему Порядку, за истекший год;

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

$C_{1 \text{ БАЛЛ}}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1 \text{ БАЛЛ}} = \frac{\text{Э}}{\sum B_i * K_j}$$

где:

Э – экономия фонда оплаты труда учреждения 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);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.6. Персональные выплаты стимулирующего характера.

1.6.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений и выплат.

1.6.2. Персональная выплата за квалификационную категорию производится работнику учреждения ежемесячно при условии наличия квалификационной категории в следующем размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 10 процентов оклада (должностного оклада);
- при наличии первой квалификационной категории – 8,5 процентов оклада (должностного оклада);
- при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов оклада (должностного оклада).

При заключении трудового договора персональная выплата за квалификационную категорию, за опыт работы устанавливается со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условия предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

Персональная выплата за квалификационную категорию работнику учреждения устанавливается (повышается) со дня присвоения или подтверждения квалификационной категории, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за квалификационную категорию до принятия решения о ее установлении (повышении).

Решение об установлении (предоставлении) персональной выплаты за квалификационную категорию педагогическому работнику принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения учреждением аттестационного листа педагогического работника и выписки из приказа учреждения, которым утверждено решение аттестационной комиссии учреждения о результатах аттестации педагогических работников, содержащее решение о присвоении или подтверждении квалификационной категории конкретного педагогического работника.

Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за квалификационную категорию медицинскому или фармацевтическому работнику принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления медицинского или фармацевтического работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении или подтверждении квалификационной категории.

1.6.3. Персональная выплата за опыт работы производится работнику учреждения ежемесячно при наличии одного из следующих условий согласно приложению № 3 к настоящему Порядку:

наличие почетного звания или ученой степени, указанных в приложении № 3 к настоящему Порядку, связанных или необходимых для осуществления профессиональной деятельности по соответствующей должности служащего и соответствующих профилю (специализации) учреждения;

наличие на момент принятия решения о приеме на работу спортивного звания или спортивного разряда, указанных в приложении № 3 к настоящему Порядку, у тренера-преподавателя, закончившего профессиональную деятельность в качестве спортсмена, не получающего персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда и при этом заключившего трудовой договор с учреждением с 15 июля 2013 года (не работавшего ранее в должности тренера или тренера-преподавателя в учреждениях) либо при этом работающему в должности тренера-преподавателя в учреждении по состоянию на 14 июля 2013 года;

наличие квалификации второго или первого класса у водителя грузовых и (или) легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителя автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

При заключении трудового договора персональная выплата за опыт работы устанавливается физическому лицу со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условий предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу с истребованием от принимаемого на работу лица документов, подтверждающих соответствие основание для установления указанной персональной выплаты.

Персональная выплата за опыт работы работнику учреждения в связи с присвоением почетного звания или ученой степени устанавливается (повышается) со дня присвоения соответствующего почетного звания или ученой степени служащего, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за опыт работы работнику учреждения в связи с наличием почетного звания или ученой степени принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за опыт работы с наличием почетного звания или ученой степени до принятия решения о ее установлении (повышении).

Персональная выплата за опыт работы тренеру-преподавателю в связи с наличием на момент принятия решения о приеме на работу спортивного звания или спортивного разряда устанавливается срок первых трех лет работы в должности тренера-преподавателя с момента принятия решения о приеме на работу в должности тренера-преподавателя вне зависимости от истечения срока, на который присвоен соответствующий спортивный разряд.

1.6.4. Персональная выплата за сложность производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критерия «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее – спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

Персональная выплата за сложность устанавливается в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему Порядку. Персональная выплата за сложность работнику учреждения устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, прошедшее на момент участия в указанных в абзаце первом настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце первом настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, за исключением случая, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки или обучения в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Тренеру, тренеру-преподавателю, подготовившему лицо, занявшее на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России и прошедшее на момент достижения указанного спортивного результата спортивную подготовку или обучение в учреждении, персональная выплата за сложность устанавливается сроком на четыре года с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат, вне зависимости от факта прекращения прохождения таким лицом спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, спортивный результат будет улучшен или лицо, прошедшее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

1.6.5. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится ежемесячно: старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту образовательного учреждения дополнительного образования детей в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

тренеру-преподавателю в зависимости от этапа спортивной подготовки, года обучения, группы вида спорта (спортивной дисциплины), по которому осуществляется спортивная подготовка, в размере и на условиях согласно приложению № 9 к настоящему Порядку.

Виды спорта (спортивные дисциплины) распределяются по следующим группам:



к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта (спортивные дисциплины), не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

к третьей группе относятся все иные виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Для тренеров-преподавателей детско-юношеских спортивно-адаптивных школ и филиалов, отделений, структурных подразделений по адаптивному спорту иных образовательных учреждений распределение видов спорта (спортивных дисциплин) по группам производится согласно распределению спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта, проводимого соответствующим учреждением, осуществляющим спортивную подготовку, до 15 сентября текущего года.

1.6.6. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности в учреждении либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением и не работавшему по полученной специальности после окончания учебного заведения в муниципальном бюджетном и казенном учреждении образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

1.6.7. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной работе труда (трудоуволенных 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, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

1.6.8. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной работе труда (трудоуволенных обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 21 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной работе труда (трудоуволенных обязанностей).

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

2. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений физической культуры и спорта, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

Руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителям и главным бухгалтерам к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 5 к настоящему Порядку.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений. Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется Администрацией Эвенкийского муниципального района, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем соответствующего учреждения.

2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 5 к настоящему Порядку.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 5 к настоящему Порядку.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется Администрацией Эвенкийского района, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем соответствующего учреждения.

2.2.1. Персональные выплаты руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителям и главным бухгалтерам:

- За сложность, напряженность и особый режим работы в размерах, установленных в приложении № 6 к настоящему Порядку.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений показателей критерия результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее – спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижениях соответствующего спортивного результата спортивную подготовку или обучение в учреждении, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Порядку.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходящее на момент участия в указанных в абзаце втором настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижениях указанного в абзаце втором настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку или обучение в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

- Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

почетного звания:

Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации - 20%;

Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%;

ученой степени:

кандидата наук - 7,5%;

доктора наук - 10%.

2.2.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 7 к настоящему Порядку.

2.3. Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет двадцать семь целых девять десятых в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных и казенных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, может направляться на стимулирование труда работников соответствующих учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к видам, условия, размер и порядок выплат

стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за выплат за качество выполняемых работ

Категория работников	Наименование критерия оценки	Периодичность оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельное количество баллов
1	2	3	4	5
Заведующий структурным подразделением	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности отдела со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан 0 замечаний	100
	Непрерывное профессиональное развитие	Ежемесячно	- подготовка и выступление с докладами на совещаниях, семинарах, конференциях количество оформленных выступлений 1 выше 1 - участие в реализации инновационных программ и проектов количество реализуемых программ и проектов 1 выше 1	50 100 50 100
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации 100% - своевременная подготовка локальных нормативных актов выполнение плана-графика сдачи и подготовки документации 100%	100 100
	Управленческая культура	Ежемесячно	- руководство творческими (рабочими) группами, объединениями руководство 1 группой, объединением, свыше 1 - руководство проектами руководство 1 проектом, свыше 1	50 100 50 100
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Ежемесячно	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения на различных уровнях: -уровне учреждения -краевом -всероссийском	25 50 100
	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и противопожарной безопасности	Ежемесячно	- требования соблюдаются полностью, нет замечаний; - однократные (1 или 2) несущественные замечания;	100 50
	Разработка мероприятий по модернизации используемого оборудования	Ежемесячно	Применение разработок: 1 выше 1	50 100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Ежемесячно	Процент выполнения запланированных работ 70-80% 80-95% свыше 95%	65 75 100
	Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию	Ежемесячно	Заключение договоров социального партнерства и соглашений с учреждениями количество заключенных договоров 1 выше 1	50 100
	Повышение уровня профессионализма (квалификации) работников отдела	Ежемесячно	- процент работников, прошедших курсы повышения квалификации, участвовавших в образовательных мероприятиях до 10% 10-20% свыше 20% - укомплектованность учреждения педагогическими работниками с первой и высшей квалификационной категорией не менее 60% и не более 70% более 70%	25 50 100 50 100
	Повышение квалификации	Ежемесячно	Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах 1 выше 1	50 100
	Внедрение управленческих технологий	Ежемесячно	Оценивается по наличию предложений по совершенствованию управления деятельностью отдела до 2 предложений выше 2	50 100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Внедрение управленческих технологий	Ежемесячно	Оценивается по наличию предложений по совершенствованию управления деятельностью службы 1 предложение выше 1	50 100
Инструктор-методист	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан 0 замечаний	100
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий) 100% - своевременная подготовка локальных нормативных актов 100%	100 100
	Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Выполнение планов, поручений на 100%	100
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки	Ежемесячно	Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров 1 более 1	50 100
	Участие в разработке и сопровождении реализации дополнительной образовательной программы, программы спортивной подготовки	Ежемесячно	Разработанная программа 1 более 1 Выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности 100%	50 100 100
	Работа по профориентации обучающихся	Ежегодно	Количество поступивших в учебные заведения спортивной направленности до 10% 10-20% свыше 20%	30 50 100
	Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	Ежемесячно	Акт о внедрении, приказ 1 выше 1 Использование в работе новых методов, технологий, оборудования, программного обеспечения до 3 выше 3	50 100 50 100



	Повышение квалификации	Ежеквартально	Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах 1 свыше 1	50 100
	Методическое обеспечение тренировочного процесса	Ежемесячно	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) до 3 свыше 3	60 100
	Осуществление дополнительных видов работ	Ежеквартально	Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах в 1 свыше 1	50 100
Выплата за качество выполняемых работ				
	Выполнение плана методической работы	Ежемесячно	Доля выполненных работ 100%	100
	Достижения педагогических и тренерских кадров, участие в профессиональных конкурсах	Ежемесячно	Степень участия победитель призер участник	25 50 100
	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта	Ежеквартально	Участие и получение гранта оценивается участие получение гранта	50 100
	Разработка проектов, методических материалов	Ежеквартально	Наличие собственных проектов, методических материалов 1 свыше 1	50 100
	Описание педагогического опыта	Ежемесячно	Количество подготовленных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации 1 свыше 1	50 100
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов и тренеров	Ежемесячно	- проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий 1 свыше 1 - количество педагогов, имеющих индивидуальный план самообразования 30% - методическое сопровождение аттестации за присвоенные категории: высшую первую	50 100 100 50 100
	Предъявление результатов деятельности педагогов и тренеров на педагогических, методических советах, семинарах	Ежемесячно	Количество выступлений на педагогических мероприятиях 1 свыше 1	50 100
	Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня	Ежемесячно	- участие в мероприятии краевого уровня (за каждого обучающегося); - степень участия в мероприятиях и конкурсах: участие в мероприятии краевого уровня межрегионального федерального уровней	30 50 100
	Результативность освоения содержания программы обучающимися	Ежемесячно	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) 70% и выше	50 100
Инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан 0 замечаний	100
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	Ежемесячно	- полнота и соответствие нормативным документам 100% - своевременная подготовка локальных нормативных актов 100%	100 100
	Обеспечение методического уровня индивидуальной программы реабилитации инвалидов	Ежемесячно	- разработка и реализация специализированных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) 1 свыше 1 - наличие материалов по распространению опыта: публикаций (статей), методических пособий 1 свыше 1	50 100 50 100 50 100
Выплата за качество выполняемых работ				
	Эффективность организации индивидуальной реабилитации инвалидов	Ежемесячно	- участие обучающихся в соревнованиях и мероприятиях различного уровня 50% участвующих от общего числа обучающихся более 50% - прохождение спортивного отбора для спортивной подготовки за каждого обучающегося	50 100 100
	Участие в разработке и реализации воспитательных, рекреационно-досуговых, оздоровительных мероприятий, проектов, программ, связанных с индивидуальной реабилитацией инвалидов средствами АФК	Ежеквартально	Разработка и реализация проектов и программ, мероприятий участие в конкурсе проектов программ, призовое место	50 100
	Сохранность контингента	Ежеквартально	В течение учебного года 70-90% свыше 90%	50 100
	Повышение профессионального мастерства	Ежеквартально	- проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий 1 свыше 1 - участие в профессиональных конкурсах участие призовое место победа - выступление на педагогических, научно-практических мероприятиях (оформленное выступление в форме статьи, презентации) 1 свыше 1	50 100 25 50 100 50 100
	Высокий уровень мастерства при реализации программ индивидуальной реабилитации	Ежемесячно	- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий) 1 свыше 1 - освоение эффективных методик проведения занятий с учетом основного дефекта и психофизического состояния занимающихся (наличие индивидуальной программы, плана) 1 свыше 1 - применение здоровьесберегающих технологий 2 и более	50 100 50 100 100
Спортсмен-инструктор	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Выполнение в полном объеме индивидуального плана подготовки, тренировочных и соревновательных заданий 90-100% свыше 100%	50 100

	Ведение профессиональной документации (дневник, планы)	Ежемесячно	- полнота и соответствие требованиям 100% - участие в разработке индивидуального плана программы спортивной подготовки по соответствующему направлению факт участия	100 100
	Участие в воспитательных и пропагандистских мероприятиях	Ежеквартально	Факт участия в мероприятиях 2 свыше 2	50 100
	Достижение запланированного спортивного результата или его перевыполнение	Ежемесячно	Факт достижения или перевыполнение спортивного результата 100% свыше 100%	50 100
Выплата за качество выполняемых работ				
	Ведение профессионально значимой деятельности	Ежеквартально	Участие в мероприятиях по пропаганде физической культуры и спорта 2 свыше 2 Участие в конкурсах участник призер победитель Организация и проведение мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним 1 свыше 1	50 100 25 50 100 50 100
	Повышение профессионального мастерства	Ежеквартально	Изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта подготовки спортсменов и внесение предложений по его использованию 2 свыше 2 Оказание практической помощи молодым спортсменам количество обращений 3 свыше 3	50 100 50 100
	Отсутствие нарушений спортивного режима	Ежемесячно	Определяется по представлению тренера или зам. директора по УВ и СР 0 нарушений	100
	Своевременное прохождение медицинского осмотра	Ежеквартально	Отсутствие нарушений определяется по представлению медицинского учреждения 0 нарушений	100
Тренер-преподаватель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника 0 замечаний	100
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	Ежемесячно	Полнота и соответствие требованиям 100%	100
	Участие в разработке программ по видам спорта	Ежеквартально	Степень участия, факт внедрения в практику 1 свыше 1	50 100
	Обеспечение методического уровня организации процесса и процесса спортивной подготовки	Ежеквартально	- разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ и тренировочных мероприятий 1 свыше 1 - наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикаций (статей), методических пособий 1 свыше 1 - наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе или размещении материалов самого тренера-преподавателя на сайте 1 свыше 1 - реализация специализированных образовательных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) 1 свыше 1	50 100 50 100 50 100 50 100
	Ведение профессиональной значимой деятельности	Ежемесячно	- руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне учреждений, на краевом уровне 1 свыше 1 - Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа на уровне учреждений, на краевом уровне 1 свыше 1	50 100 50 100
Выплата за качество выполняемых работ				
	Эффективность организации спортивной подготовки	Ежемесячно	- участие обучающихся в соревнованиях различного уровня 80-90% контингента 90-100% (приложение №1-а) - обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы 90-100% контингента - положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся положительная динамика у 80-90% обучающихся 90-100%) - обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения массовых разрядов) I разряд КМС МСМСМК ЗМС включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося) спортивная сборная команда Красноярского края Российской Федерации	50 100 100 50 100 20 40 60 80 100 50 100
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями	Ежеквартально	Разработка и реализация проектов и программ 1 свыше 1	50 100
	Сохранность контингента обучающихся		В течение учебного года 80-90% свыше 90%	100 150
	Повышение профессионального мастерства	Ежеквартально	- проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий 1 свыше 1 - участие в профессиональных конкурсах участник призер победитель - выступление на научно-практических мероприятиях 1 свыше 1 - оформленное выступление в форме статьи, презентации 1 свыше 1	50 100 25 50 100 50 100 50 100
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации тренировочного процесса	Ежемесячно	- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий) 1 свыше 1 - освоение индивидуально-ориентированных технологий наличие индивидуальной программы, плана - применение здоровьесберегающих технологий отсутствие случаев травматизма	50 100 100 100
Экономист	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			



	Проведение планирования, учета и контроля за рациональным и эффективным использованием финансовых, материальных и трудовых ресурсов в учреждении	Ежемесячно	- выполняется в срок и качественно; - однократные (1 или 2) незначительные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов	100 50
	Результаты ревизий и проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов	Ежеквартально	- замечания отсутствуют;	100
	Выполнение заданий требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	Ежемесячно	- выполнение в срок и с высоким качеством;	100
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	- правила соблюдаются полностью, нет замечаний;	100
	Разработка нормативной и методической документации, регламентирующей финансовую деятельность учреждения	Ежеквартально	Оценивается по количеству разработанных документов 1 свыше 1	50 100
	Своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц	Ежемесячно	Своевременный, качественно подготовленный ответ	100
	Осуществление аналитической работы	Ежеквартально	Своевременное и полное предоставление ежемесячных и ежеквартальных отчетов	100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Выполнение профессиональных обязанностей и работа над повышением квалификации		- обязанности исполняются качественно и профессионально, сопровождаются работой над повышением квалификации;	100
	Владение специализированными информационными программами, системами	Ежемесячно	- свободное владение всеми необходимыми программными продуктами;	100
	Профессиональное развитие	Ежеквартально	Участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах 1 свыше 1	50 100
	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Ежемесячно	- выполняет квалифицированно;	100
Заведующий хозяйством, заведующий обособленным структурным подразделением	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Ежемесячно	100% обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний 0 замечаний	100
	Систематизация учета на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей)	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний 0 замечаний	100
	Организация работы по исполнению месячных планов по работе спортивных сооружений	Ежемесячно	Выполнение плана 100%	100
	Разработка мероприятий по рациональному использованию спортивных сооружений	Ежемесячно	Наличие разработанных мероприятий 1 свыше 1	50 100
	Ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками спортивных сооружений	Ежемесячно	Отсутствие со стороны руководства замечаний за опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания, курение в не установленных местах работников структурного подразделения 0 замечаний	100
	Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники	Ежемесячно	Бесперебойная работа технических систем 100%	100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний по утере и порче имущества 0 замечаний	100
	Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов	Ежемесячно	- экономия материальных средств; - отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии - качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения 100%; - отсутствие недостач и неустановленного оборудования	100 100 100 100
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Ежемесячно	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Ежемесячно	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб 0 жалоб	100
	Своевременная подготовка инвентаря на списание	Ежемесячно	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме 100%	100
	Выполнение планов работы школы в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам	Ежемесячно	Выполнение плана на 100%	100
Секретарь	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Образцовое состояние документооборота	Ежемесячно	Отсутствие замечаний по документообороту 0 замечаний, жалоб	100
	Оперативность выполняемой работы	Ежемесячно	Оформление документов в установленный срок 100%	100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообороту с другими ведомствами	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств 0 замечаний, жалоб	100
	Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств 0 замечаний, жалоб	100
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Ежемесячно	Эффективное использование информационных технологий для создания баз данных 100%	100
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных жалоб 0 замечаний, жалоб	100
Сторож (вахтер), сторож, вахтер, дежурный	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	100
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений 0 нарушений	100
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения) нарушения общественного порядка	100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования	Ежеквартально	- оперативная подача заявок на устранение технических неполадок - отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний 0 замечаний, жалоб	100 100
	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
Специалист по кадрам	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа с архивными документами	Ежемесячно	Своевременное и правильное оформление 100%	100
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Ежемесячно	Соответствие нормам действующего законодательства 100%	100
	Ведение информационной системы мониторинга по учреждению	Ежемесячно	Своевременное обновление запрашиваемых данных 100%	100
	Ведение системы учета персональных данных	Ежемесячно	- создание систематизированного архива 1 свыше 1 - организация и ведение воинского учета	50 100 100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота		Наличие регламентов по созданию внутренних документов	100
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб 0 жалоб	50
Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территории, дворник	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений 0 нарушений	100
	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Ежемесячно	Оперативность 100%	100
	Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний 0 замечаний, жалоб	100



	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	100
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений 0 нарушений	100
	Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ.	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
Выплата за качество выполняемых работ				
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Ежемесячно	Отсутствие претензий 0 претензий	100
	Качественное устранение аварийных ситуаций	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний 0 замечаний, жалоб	100
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Ежемесячно	Отсутствие замечаний 0 замечаний, жалоб	100
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб 0 замечаний, жалоб	100

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Критерии

оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Категория работников	Наименование критерия	Наименование и значение (индикатор) показателя	Предельное количество баллов
1	2	3	4	5
1	Заведующий структурным подразделением, заведующий обособленным структурным подразделением	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
		своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
		подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения, совершенствованию тренировочного процесса	наличие зафиксированных данных о факте применения	10
		участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Красноярского края	факт участия в оцениваемом году в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Красноярского края	10
2	Заведующий хозяйством,	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
		своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		создание благоприятных условий организации тренировочного процесса	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
		подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	10
3	Секретарь	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10

		своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
		подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	10
4	Инструктор по физической культуре, инструктор-методист, спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель.	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, Красноярского края, Эвенкии.	факт участия в оцениваемом году в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Красноярского края	10
		своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		выполнение обучающимися контрольно-переводных нормативов (более 90% от общей численности обучающихся), требований программ (95-100%)	факт выполнения	10
		призовые места (с 1 по 3) в краевых или всероссийских смотрах-конкурсах	факт выполнения	10
		количество обучающихся, спортсменов, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа обучающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	факт выполнения	10
		разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
6	Экономист	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		отсутствие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
		подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Размеры персональной выплаты за опыт работы <*>

№ п/п	Наименование ученой степени, почетного звания, спортивного звания, спортивного разряда, класс квалификации водителя	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Раздел 1. Ученая степень		
1.1	Доктор наук	20
1.2	Кандидат наук	7,5
Раздел 2. Почетное звание		
2.1	Почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный»	20
2.2	Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края	10
Раздел 3. Спортивное звание, спортивный разряд		
3.1	Мастер спорта России международного класса	50
3.2	Мастер спорта России, гроссмейстер России	40
3.3	Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд	20
Раздел 4. Квалификация водителей		
4.1	Первый класс	25
4.2	Второй класс	10

<*> Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» для определения размера персональной выплаты за сложность и размер персональной выплаты за сложность



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

№ п/п	Показатель	размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного спортсмена, команды, члена команды		
	наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	значение показателя (участие / спортивный результат (полученное место))	для тренера-преподавателя (руб.)	для руководителя, заместителей, иных специалистов, рабочих (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
1	2	3	4	5
В личных и командных видах программ официальных спортивных соревнований				
1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	1	13 118	15
2	Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	2 – 6	9 839	10
3	Чемпионат мира	2 – 3		
4	Чемпионат Европы, Кубок мира	1 – 3		
5	Кубок Европы	1		
6	Чемпионат мира, Чемпионат Европы, Кубок мира	4 – 6	7 871	10
7	Кубок Европы	2 – 3		
8	Чемпионат России	1 – 3		
9	Кубок России	1 – 3		
10	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	участие	6 559	8
11	Кубок Европы	4 – 6		
12	Первенство мира, Первенство Европы	1 – 3		
13	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы официальные международные спортивные соревнования	1 – 3		
14	Чемпионат России, Кубок России	4 – 6	5 247	8
15	Первенство России (молодежь, юниоры)	1 – 3		
16	Первенство России (юноши)	1		
17	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы официальные международные спортивные соревнования	4 – 6		
18	Финал Спартакиады молодежи	1 – 3	4 919	8
19	Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
20	Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	4 – 6	3 935	5
21	Первенство России (юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 – 3		
22	Первенство России (юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	4 – 6	3 280	5
23	Иные, кроме Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ с участием спортивной сборной команды Красноярского края, Эвенкии	1 – 6	3 280	3
24	Чемпионат Красноярского края, Кубок Красноярского края	1 2-3 4-6	3280 2952 2624	3
25	Первенство Красноярского края (молодежь, юниоры)	1 2-3 4-6	2952 2624 2460	3
26	Первенство Красноярского края (юноши)	1 2-3 4-6	2624 2460 2296	3
В командных игровых видах спорта:				
27	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	1	13 118	15
28	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	2 – 6	9 839	10
29	Чемпионат мира, Чемпионат Европы	2 – 3		
30	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1 – 3	7 871	10
31	Чемпионат России	1 – 3	7 215	9
32	Первенство России	1 – 2		
33	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
34	Чемпионат России	4 – 6	4919	5
35	Первенство России	3 – 4		
36	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 – 3		
37	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 – 2		
36	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (основной состав)	участие	6 559	8
37	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (молодежный состав)	участие	4 919	8
38	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (юношеский состав)	участие	3 280	5

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Показатель критерия		Предельный размер оклада (должностному окладу), ставке заработной платы
			наименование	значение (индикатор)	
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирурующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	15%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций - 1 более 1 публикации	3% 5%
		исполнение государственного задания	перевыполнение показателей, установленных государственным заданием	более 100%	10%
			непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1 количество выступлений - более 1
		реализация инновационных программ, проектов	реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1 более 1	5% 10%
			реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	не менее 70% и не более 90% более 90%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний устранение предписаний в установленные сроки	10% 5%
			результативность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	не менее 80% и не более 90% более 90%
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	2%
			Выплата за качество выполняемых работ		
		результативность учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	10%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися (лицами проходящими спортивную подготовку)	отсутствие случаев	5%
		управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 85%	10%
			количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	количество молодых специалистов: 1-5 человек более 5	3% 5%
		обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	10%
				получение гранта	15%
		включение в состав сборной команды Российской Федерации, сборной Красноярского края учащихся, занимающихся в учреждениях физической культуры и спорта	зачисление обучающихся (лиц проходящих спортивную подготовку) в государственное училище олимпийского резерва	списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края	3% за 1 спортсмена
				приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена
2	Заместитель руководителя, за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	50%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	количество публикаций - 1 более 1	5% 10%



		исполнение государственного задания	перевыполнение показателей, установленных государственным заданием	более 100%	30%
		непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	5%
				количество выступлений - более 1	10%
			реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1	30%
				более 1	40%
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	не менее 70% и не более 90%	20%
				более 90%	30%
			соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
				устранение предписаний в установленные сроки	20%
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	10%
		Выплата за качество выполняемых работ			
		результативность учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	50%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися (лицами проходящими спортивную подготовку)	отсутствие случаев	6%
		управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категориями не менее 85%	20%
			количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%
		обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	10%
				получение гранта	30%
3	Руководитель, заместитель руководителя по Байкитскому филиалу, заместитель руководителя по Ванаварскому филиалу	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	80%
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	50%
				устранение предписаний в установленные сроки	25%
		Выплата за качество выполняемых работ			
		обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного, тренировочного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие зафиксированных нарушений	60%
			сохранность имущества учреждения	100%	40%
			выполнение планов работы школы и отчетов в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам	100%	40%
			включение в состав сборной команды Российской Федерации, сборной Красноярского края учащихся, занимающихся в учреждениях физической культуры и спорта	Списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края	3% за 1 спортсмена
			зачисление в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена
		Заведование спортивными залами и лыжными базами	Приказ о назначении ответственного за объект	Отсутствие замечаний по организации функционирования объекта	10%
4	Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	отсутствие случаев	100%
		непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, конференций	количество мероприятий - 2 и более	20%
			применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	факт применения	45%
		Выплата за качество выполняемых работ			
		результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	исполнение бюджета	не менее 80% и не более 90%	80%
				более 90%	100%

		реализация программы деятельности (развития) учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов	отсутствии предписаний	40%
				устранение предписаний в установленные сроки	20%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы

1. Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки»*:

Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место))	Выражение значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты
1	2	3
Чемпионат России	1	5
	2	4
	3	3
Кубок России	1	3
Первенство России	1	4
	2	3
	3	2
Финал Спартакиады молодежи	1	3
	2	2
	3	1
Финал Спартакиады учащихся	1	3
	2	2
	3	1
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	3
	2	2
	3	1
	2	2
	3	1
Чемпионат и первенство Красноярского края	1	3
	2	2
	3	1

* Значения показателей в отношении каждого лица, проходящего спортивную подготовку, не суммируются, при этом учитываются значения показателя, имеющее наибольшее выражение.

2. Размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:

Сумма выражений значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты	Размер персональной выплаты (в% от оклада (должностного оклада))
от 15 до 29	50
от 30 до 59	60
от 60 до 99	70
100 и более	80

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Размеры и условия установления выплат по итогам работы для руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителей и главных бухгалтеров

№п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
1	Руководитель, заместители руководителя	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года	
		выполнение обучающимися программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки (более 90% от общей численности обучающихся)	10%
		количество учащихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа учащихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	10%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
		победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня: краевой: 1-е место 2-3-е место всероссийский: 1-е место 2-3-е место	15% 10% 40% 30%
		обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	15%
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года	



		подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний)	15%
		организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% учащихся)	10%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
		победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня: краевой всероссийский	15% 30%
		обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	15%
2	Главный бухгалтер	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года	
		качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний)	30%
		отсутствие нарушений в финансовой деятельности	15%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	15%
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года	
		качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний)	30%
		отсутствие нарушений в финансовой деятельности	15%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	15%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам

Уровень конкурса, конкурсных мероприятий	Занятое место	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Региональный	1-е 2-3-е	до 80 до 50
Всероссийский	1-е 2-3-е	до 90 до 60
Международный	1-е 2-3-е	до 100 до 70

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к видам, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера учреждений Эвенкийского муниципального района в сфере физической культуры и спорта

Размеры персональной выплаты за напряженность и особый режим

№ п/п	Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за одного спортсмена		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год обучения	3	3	3
		второй и последующие годы обучения	6	5	4
3	Учебно-тренировочный	первый и второй годы обучения	9	8	7
		третий и последующие годы обучения	15	13	11
4	Спортивного совершенствования	первый год обучения	24	21	18
		второй и последующие годы обучения	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	50	45	40

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к постановлению Администрации Эвенкийского муниципального района от «17» 01 2017г. № 12-п

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений в сфере физической культуры и спорта

1. Спортивные учреждения:

№	Показатели	Группа по оплате труда руководителя учреждения			
		I	II	III	IV
1	Численность работников в учреждении, чел.	Свыше 300	201-300	101-200	до 100
2	Численность учащихся (спортсменов) в учреждении, чел.	Свыше 100	Свыше 100	до 100	до 100
3	Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	Наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-

4	Наличие (отсутствие) в учреждении спортооружий	Наличие в учреждении спортооружий	Наличие в учреждении спортооружий	-	-
---	--	-----------------------------------	-----------------------------------	---	---

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителя учреждения, приоритетным критерием для отнесения учреждения к конкретной группе является критерий «численность учащихся (спортсменов) в учреждении»

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» 01 2017г.

п. Тура

№ 13-п

О внесении изменений в Постановление Администрации Эвенкийского муниципального района от 14.12.2016 года №742-п «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района»

В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работникам краевых государственных учреждений» (в редакции от 08.12.2016г.), Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 26.04.2012г. № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района», Уставом Эвенкийского муниципального района, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Внести в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района от 14.12.2016г. №742-п «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района» изменения, приложение к постановлению изложив в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Эвенкийского муниципального района по социальным вопросам Л.В. Паникаровскую.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания, подлежит официальному опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017г.

И.о. Главы
Эвенкийского муниципального района *п/п А.Ю. Черкасов*

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению Администрации района от «17» 01 2017г. № 13-п

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению Администрации района от «14» декабря 2016г. № 742 -п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановления Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 26.04.2012 № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района (далее – учреждения), подведомственных Департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

1.2. Положение предусматривает введение системы оплаты труда руководителей учреждений на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом требований уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера. Работникам бюджетных и казенных учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждений (Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Эвенкийского муниципального района, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к квалификации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Департаментом социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений, в размере, не превышающем размера, установленного Правительством края в кратности до 6.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органов местного самоуправления Эвенкийского муниципального района <http://www.evenkya.ru/power/administr/struktura/depsov/aktual/>.

1.7. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.9. Размер минимальной заработной платы для работников учреждений Эвенкийского муниципального района установлен с 01 января 2017 года в размере 19704 рублей.

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

Работникам учреждений, 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 Эвенкийском муниципальном районе, исчисленного пропорционально отработанному



работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника, как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Эвенкийском муниципальном районе, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждению времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов, ставок работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Эвенкийского муниципального района, а также настоящим Положением.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов, ставок устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням ПКГ и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденные Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	3003
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2.1	1 квалификационный уровень	4623
2.2	2 квалификационный уровень	5051
2.3	3 квалификационный уровень	5276
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	5897
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников		
4	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	2699
5	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
5.1	1 квалификационный уровень	3170
5.2	2 квалификационный уровень	3484
5.3	3 квалификационный уровень	4149
5.4	4 квалификационный уровень	4536
5.5	5 квалификационный уровень	5051
6	ПКГ «Врачи и провизоры»	
6.1	1 квалификационный уровень	5464
6.2	2 квалификационный уровень	6006
6.3	3 квалификационный уровень	6969
6.4	4 квалификационный уровень	7491
7	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
7.1	1 квалификационный уровень	6969
7.2	2 квалификационный уровень	7491
ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)		
8	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	2713
9	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень	2857<*>
9.2	2 квалификационный уровень	3170<***>
10	ПКГ «Должности педагогических работников»	
10.1	1 квалификационный уровень	4524
	при наличии среднего профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	4966
10.2	2 квалификационный уровень	4906
	при наличии среднего профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	5451
10.3	3 квалификационный уровень<****> при наличии среднего профессионального образования	5373
	при наличии высшего профессионального образования	6119
10.4	4 квалификационный уровень	5970
	при наличии среднего профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	6449
11	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
11.1	1 квалификационный уровень	5897<****>
11.2	2 квалификационный уровень	6338
11.3	3 квалификационный уровень	6494
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
12	ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
	1 квалификационный уровень	2343
13	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	2857
14	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3170
15	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5051
ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
16	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2454
17	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
17.1	1 квалификационный уровень	2857
17.2	2 квалификационный уровень	3484
17.3	3 квалификационный уровень	3828
17.4	4 квалификационный уровень	4612

	ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
18	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
18.1	1 квалификационный уровень	2857
18.2	2 квалификационный уровень	3013
19	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
19.1	1 квалификационный уровень	3170
19.2	2 квалификационный уровень	3484
19.3	3 квалификационный уровень	3828
19.4	4 квалификационный уровень	4831
19.5	5 квалификационный уровень	5457
20	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
20.1	1 квалификационный уровень	3484
20.2	2 квалификационный уровень	3828
20.3	3 квалификационный уровень	4202
20.4	4 квалификационный уровень	5051
20.5	5 квалификационный уровень	5897
21	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
21.1	1 квалификационный уровень	6338
21.2	2 квалификационный уровень	7343
21.3	3 квалификационный уровень	7907
22	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
22.1	1 квалификационный уровень	2454
22.2	2 квалификационный уровень	2572
23	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
23.1	1 квалификационный уровень	2857
23.2	2 квалификационный уровень	3484
23.3	3 квалификационный уровень	3828
23.4	4 квалификационный уровень	4612
24	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
24.1	1 квалификационный уровень	3828
24.2	2 квалификационный уровень	4612
24.3	3 квалификационный уровень	5897
25	Должности, не предусмотренные ПКГ:	
25.1	Начальник лагеря (оздоровительного)	7907
25.2	Заместитель начальника лагеря (оздоровительного)	7343
25.3	Заместитель главного врача	7491
25.4	Специалист по охране труда	3484
25.4.1	Специалист по охране труда II категории	3828
25.4.2	Специалист по охране труда I категории	4202
25.5	Главная медицинская сестра	5082
25.6	Специалист по работе с семьей	4623

»;
<*> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3484 рублей;
<***> для должности «Дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3828 рублей.;<****> кроме методистов, по должностям «методист» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 5178 рублей.
<*****> при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30% за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующему отделением устанавливается в размере 6 969 рублей.

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

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат к должностному окладу
1	Наличие второй квалификационной категории <*>	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

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

2.5. Начисление выплат компенсационного характера и стимулирующих персональных выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.4. настоящего Положения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Постановлением, относятся:

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

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3 – 3.10 настоящего Положения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с разными условиями вредности и (или) опасности, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства)



устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и дифференцируются по типам бюджетных и казенных учреждений:

№ п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Наименование должностей
1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
1.1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения*	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; руководителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений
1.2	Учреждения социального обслуживания	должности медицинского персонала, работающего на лазерных станках, и специалистов, обслуживающих лазерные установки; дезинфекторы, медицинские дезинфекторы, персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания клиентов (больных) в помещениях сероводородных, сернистых и угле-сероводородных ванн и грязей; отпуски радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и угле-сероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых и угле-сероводородных и радоновых ванн
2	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
2.1	Отделения (палаты) для лежачих больных домов-интернатов	должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов

* Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения, кроме учреждений, предусмотренных строкой 2 настоящей таблицы.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности и (или) опасности, предусмотренных пунктом 3.3 настоящей Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, предусмотренных настоящей таблицей.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам бюджетных и казенных учреждений за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график сменности работы.

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

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

Выплаты компенсационного характера и их размер работникам бюджетных и казенных учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Районного совета депутатов Звенкинского муниципального района от 30 марта 2006 года № 66-4 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в Звенкинском муниципальном районе».

3.10. Выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

4.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждений в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совмещения, выплачиваются только по основному месту работы, (основной должности).

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.4 настоящей Положения.

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

$$P = \sum_{i=1}^n \text{Ц } i \text{ балла} * \text{Б} i * \text{К исп. раб. врем.}, \quad (1)$$

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

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

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

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

$$\text{К исп. раб. врем.} = \frac{\text{Т факт.}}{\text{Т план.}}, \quad (2)$$

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

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

$$\text{Ц } i \text{ балла} = \sum_{i=1}^n \text{Q стим. } i / \text{SUM Б} i \quad (3)$$

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

SUM Б i – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера.

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

Q стим. = (ФОТ план. – ФОТ штат. – К гар. – Q стим. рук. – К отп.)/ПК, \quad (4)

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

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

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

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

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

ПК – 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.

Котп. = 1/12 ФОТплан.

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

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

(в редакции постановления от 01.10.2014г. №974-п)

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

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

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

4.4.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоуемых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, устанавливается региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в Звенкинском муниципальном районе составляет – 9557 рублей - севернее параллели 63 градуса северной широты;

– 9158 рублей - южнее параллели 63 градуса северной широты.

Региональная выплата для работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоуемых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае

Муниципальные учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, с учетом специфики деятельности учреждения.

При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1., за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

4.5. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.6. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы и выплачиваются ежемесячно с учетом с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.7. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.8, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13 настоящего Порядка, устанавливаются работникам учреждений при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

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

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

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

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

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

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

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

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

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

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципальных учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленного творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением специалистов центра социальных выплат и ресурсно-методического центра, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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

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

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

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за публичные вы-



ступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных (городских) совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

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

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 должностного оклада.

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

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждений, а для врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов, расположенных в сельской местности 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.12. Персональные выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей, оказывающим социально-реабилитационные услуги несовершеннолетним в отделениях, устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (далее – краевая выплата). Краевая выплата устанавливается на основании приказа руководителя муниципального учреждения в виде персональной выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рублей на одного работника.

Краевая выплата начисляется и выплачивается ежемесячно сверх месячной заработной платы, начисленной с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат.

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

4.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

4.14. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Единовременная материальная помощь работникам бюджетных и казенных учреждений оказывается по решению руководителя бюджетного и казенного учреждений в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам бюджетных и казенных учреждений производится на основании приказа руководителя бюджетного и казенного учреждений с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Зарплата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им муниципального учреждения исходя из показателей, установленных Приложением № 5 и Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений определяется на основании объемных показателей, в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителю конкретного муниципального учреждения устанавливается приказом Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Руководителям учреждений, их заместителям, имеющим высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их должностному окладу в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат к должностному окладу
1	Наличие второй квалификационной категории <*>	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

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

6.4. Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, определяется приложением № 7 к настоящему Положению.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются руководителем муниципального учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.3 настоящего Положения.

6.8. В случае осуществления руководителем муниципального учреждения (врачом по специальности) или его заместителем (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50 процентов должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

6.9. Руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты руководителям муниципальных учреждений за опыт работы устанавливаются по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителей и главным бухгалтерам - по решению руководителя муниципального учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

- опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

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

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

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,30 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя (врачам) домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, за стаж работы свыше 3 лет и 0,15 должностного оклада - за каждые последующие 2 года работы в бюджетных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,6 должностного оклада;

0,20 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам других бюджетных и казенных муниципальных учреждений (за исключением домов-интернатов, расположенных в сельской местности) за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,10 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам бюджетных учреждений за уровень квалификации, профессионального мастерства (наличие публикаций, выступлений в средствах массовой информации, в том числе публичных выступлений по вопросам эффективной деятельности учреждения, внедрение в учреждении инновационных технологий, прогрессивных методов работы);

0,08 должностного оклада - руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам бюджетных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного учреждений социального обслуживания, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у руководителя бюджетного, казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных

выплат устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы снижается на 0,15 должностного оклада - руководителю учреждения по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя муниципального учреждения.

Общий размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для руководителей, их заместителей (врачей домов-интернатов, расположенных в сельской местности) и 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров иных учреждений.

6.10. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных учреждений, определяются пунктами 6.11 - 6.15. настоящего Положения.

6.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителям учреждений устанавливаются по решению департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителем руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

за важность за квартал

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
		дома-интернаты (пансионаты), специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов	комплексные центры социального обслуживания населения
1	2	3	4
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера	0,45	0,35
	отсутствие нарушения сроков исполнения документов	0,3	0,1
	отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг	-	-
2.2. Создание условий для:			
а) организации и проведения досуговых, социо-культурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социо-культурных мероприятиях	0,1	0,1
	б) интеграции лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в том числе лиц, без определенного места жительства и занятий, в общество	-	-
	в) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	-	0,2

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю центра социальных выплат устанавливаются по решению департамента социальной защиты населения Администрации ЭМР Красноярского края, а заместителю и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно, с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатель, характеризующий важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Обеспечение эффективного функционирования учреждения	отсутствие случаев производственного травматизма, выявленных нарушений, предписаний надзорных органов, обоснованных претензий, судебных решений (принятых не в пользу учреждения), аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	1,2

6.12. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям бюджетных учреждений устанавливаются по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах: за качество

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг	отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю центра социальных выплат устанавливаются по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя казенного учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Удовлетворенность граждан качеством реализации публичных обязательств, исполненных в денежной форме	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от граждан	0,2



2. Обеспечение высокого качества отчетности при ведении централизованного бухгалтерского учета обслуживаемых учреждений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от учреждений	-
3. Удовлетворенность качеством выполненных работ в части организационно-методической работы и повышения уровня квалификации	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников отрасли	-
4. Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	0,2
5. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности учреждения	актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

6.13. Руководителям бюджетных учреждений по итогам работы за квартал текущего года по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75% до 100%	0,3
2. Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах	получение призовых мест	0,1
3. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,4
4. Привлечение спонсоров	наличие документов, подтверждающих поступление денежных средств на лицевой счет учреждения в размере не менее 50 тысяч рублей	0,2
	наличие документов, подтверждающих поступление в учреждение основных средств, товарно-материальных ценностей и (или) оказанных услуг на сумму не менее 30 тыс. рублей	0,1
5. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	1,1
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

Руководителю МКУ «Центр социальных выплат» по итогам работы за квартал текущего года по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - по решению руководителя бюджетного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность учреждения от 75% до 100%	1,3
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации (отчетов) по запросам учредителя, органов исполнительной власти района, государственных органов, в том числе надзорных органов	отсутствие замечаний	1,0
3. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации	1,5
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	1,3
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

6.14. Руководителям бюджетных учреждений по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением муниципального задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания	Муниципальное задание по муниципальной услуге выполнено	0,5
	Государственное задание по государственной услуге в целом выполнено	0,3
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	Представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,3
3. Повышение статуса учреждения	Проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием инновационных технологий	0,2

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

Руководителю МКУ «Центр социальных выплат» по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при условии выполнения учреждением установленных показателей в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации (отчетов) по запросам учредителя, органов исполнительной власти края, государственных органов, в том числе надзорных органов	отсутствие замечаний	0,5
2. Повышение квалификации работников учреждения	Представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,5

6.15. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типам муниципальных учреждений:

№ п/п	Тип учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <*>
1.	Центр социальных выплат	29
2.	Дома-интернаты (пансионаты) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; дома-интернаты для инвалидов	28
3.	Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста	29

<*> Без учета 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.

6.16. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

6.17. Руководителям муниципальных учреждений по решению Департамента социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 -5.3 раздела V настоящего Положения.

VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Оплата труда работников бюджетных и казенных учреждений, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых бюджетным учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в бюджетных и казенных учреждениях. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, их заместителям и главным бухгалтерам.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ, ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

8.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в учреждениях социального обслуживания в стаж работы засчитывается:

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

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных и казенных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения; время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания не превышает 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

8.1.2. Руководителям учреждений, их заместителям, работникам, имеющим медицинское образование:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных и казенных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

8.2. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и работникам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных и казенных учреждениях социального обслуживания, засчитывается:

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера <*>, <**>
1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			



Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаниями по итогам работы за отчетный период		44
1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	74
		3 квалификационный уровень	77
1.3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период		80
2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников			
2.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Проявление творческой инициативы при создании комфорта для клиентов	создание комфортных условий, отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	40
2.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	61
		4 квалификационный уровень	67
		5 квалификационный уровень	74
2.3. ПКГ «Врачи и провизоры»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
2.4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
3. ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
3.1. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период		40
3.2. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	47
3.3. ПКГ «Должности педагогических работников»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями 2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	73
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
		4 квалификационный уровень	80
3.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
4. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	1 квалификационный уровень	34
4.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		42

4.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		47
4.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		74
5. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
5.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	качественный уровень (отсутствии или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствии или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
5.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства	качественный уровень (отсутствии или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	71
		5 квалификационный уровень	80
5.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	качественный уровень (отсутствии или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствии или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
5.4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80



Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 2) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной документации в установленные сроки	отсутствие или наличие единичных (не свыше двух), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
		2 квалификационный уровень	80
		3 квалификационный уровень	80
6. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих			
6.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36
		2 квалификационный уровень	38
6.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	51
		1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
7. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	80
8. Должности, не предусмотренные ПКГ			
8.1. Начальник лагеря (оздоровительного)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период		80
8.2. Заместитель начальника лагеря (оздоровительного)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период		80
8.3. Заместитель главного врача			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период		80
8.4. Специалист по охране труда			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		51
	замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		
8.5. Специалист по охране труда II категории			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		56
8.6. Специалист по охране труда I категории			

Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		62
8.7. Главная медицинская сестра			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период		75
8.8. Специалист по работе с семьей			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями)		68

<*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края;

<***> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат <*>, <***>
1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		66
1.2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	111
		3 квалификационный уровень	116
1.3. ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		120
2. ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников			
2.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	59
2.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2 - 3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	91
		4 квалификационный уровень	100
		5 квалификационный уровень	111
2.3. ПКГ «Врачи и провизоры»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
2.4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120



		2 квалификационный уровень	120
3. ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)			
3.1. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		60
3.2. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	70
3.3. ПКГ «Должности педагогических работников»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	109
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
		4 квалификационный уровень	120
3.4. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
4. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие обоснованных единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	52
4.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		63
4.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		70
4.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		111
5. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
5.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3), зафиксированных документально, замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66
5.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106

		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	106
		5 квалификационный уровень	120
5.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение высокого качества работ при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
5.4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
Обеспечение высокого качества работ при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части оформления приема, перевода, увольнения работников, оформления приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
Обеспечение качества выполняемых работ в части обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования	отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
		2 квалификационный уровень	120
		3 квалификационный уровень	120
6. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих			
6.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	54
		2 квалификационный уровень	57
6.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	102



7. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	84
		1 квалификационный уровень	102
		1 квалификационный уровень	120
8. Должности, не предусмотренные ПКГ			
8.1. Начальник лагеря (оздоровительного)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.2. Начальник лагеря (оздоровительного)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.3. Заместитель главного врача			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		120
8.4. Специалист по охране труда			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		77
8.5. Специалист по охране труда II категории			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		84
8.6. Специалист по охране труда I категории			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний,		93
безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		
8.7. Главная медицинская сестра			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		112
8.8 Специалист по работе с семьей			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		102

<*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с видами, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края;

<***> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период (квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал)	100*
2. Присвоение почетного звания, награждение за долготлетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	Награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой)	130**
	Награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	120**
	Юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100**

*Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 2.3.5 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

**Количество баллов, условно приравненных к (1,3, 1,2, 1,0) размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы, с учетом критерия оценки показателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период (год)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат**
1. Выполнение государственного задания*	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	200
	Государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено	100

*В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 28.06.2011 № 378-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)».

**Количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 2.3.5 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Плановая коечная мощность, койко-мест	свыше 400	251-400	101-250	до 100

2. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры и инвалидов:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Количество получателей муниципальных услуг, человек	свыше 2000	1001-2000	501-1000	до 500

3. Центры социальных выплат:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Количество получателей мер социальной поддержки и субсидий с учетом доходов при оплате ЖКУ, человек	свыше 15000	10001-15000	5001-10000	до 5000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Тип муниципально-го учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала муниципального 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	6
Муниципальные учреждения социального обслуживания, подведомственные департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского муниципального района					
1.	Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов	3,3-5,0	3,0-3,2	2,7-2,9	2,4-2,6
2.	Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания, социально-реабилитационные центры инвалидов	2,2 – 5,0	2,0 – 2,1	1,8 – 1,9	1,6 – 1,7
3.	Центры социальных выплат	2,9-5,0	2,6-2,8	2,3-2,5	1,9-2,2

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда

«ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ»

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Муниципальные учреждения, подведомственные департаменту социальной защиты населения Администрации Эвенкийского района	Администрации Эвенкийского района
1. 1. Муниципальные учреждения с обеспечением проживания	



1.1. 1. Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов:	
- при наличии лицензии на медицинскую деятельность	медицинская сестра(3 квалификационный уровень)
- при отсутствии лицензии на медицинскую деятельность	специалист по социальной работе социальный работник
1.2. Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания	специалист по социальной работе методист
1.3. Центры социальных выплат	ведущий экономист

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

положения об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Эвенкийского муниципального района,

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

- Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада руководителя учреждения.
- Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}, \quad (1)$$

где:

DO_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

- Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 процентов; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

АДМИНИСТРАЦИЯ Эвенкийского муниципального района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» 01 2017г.

п. Тура

№ 14-п

О награждении Почетной грамотой Администрации Эвенкийского муниципального района

За многолетний добросовестный труд на благо системы образования Эвенкийского муниципального района, на основании постановления Администрации Эвенкийского муниципального района от 13.01.2010г. № 05-п «О порядке поощрения и награждения от имени Администрации Эвенкийского муниципального района (в редакции постановления от 08.04.2016г. №187-п), ПОСТАНОВЛЯЮ:

- Наградить Петрову Татьяну Сергеевну, специалиста по кадрам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Байкитская средняя школа» Эвенкийского муниципального района Красноярского края Почетной грамотой Администрации Эвенкийского муниципального района.
- Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.
- Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

**И. о. Главы
Эвенкийского муниципального района**

п/п

А.Ю. Черкасов

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ Эвенкийский муниципальный район Администрация посёлка Тура

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«08» сентября 2016 г.

п. Тура

№ 112-п

Об утверждении Порядка принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура

В соответствии со статьей 47.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2015 N 393 «Об общих требованиях к порядку принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации», ПОСТАНОВЛЯЮ:

- Утвердить Порядок принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура, согласно приложению.
- Контроль выполнения Постановления оставляю за собой.
- Опубликовать Постановление в газете «Эвенкийская жизнь».
- Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

Глава посёлка Тура

И.В. Мукто

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Постановлению администрации поселка Тура от «08» сентября 2016 г. №112-п

ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О ПРИЗНАНИИ БЕЗНАДЕЖНОЙ К ВЗЫСКАНИЮ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО ПЛАТЕЖАМ В БЮДЖЕТ ПОСЕЛКА ТУРА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Порядок принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура (далее - Порядок), устанавливает процедуру, случаи и сроки принятия Администрацией поселка Тура (далее – администрация, главный администратор доходов бюджета поселка Тура) решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура.

1.2. Для целей настоящего Порядка под безнадежной к взысканию задолженностью по платежам в бюджет поселка Тура понимается задолженность по неналоговым доходам бюджета поселка Тура, в том числе недоимка по неналоговым доходам бюджета поселка Тура и суммы пени, числящаяся за юридическими или физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, не уплаченная в установленный срок, и взыскание которой оказалось невозможным в силу причин экономического, социального и (или) юридического характера (далее - задолженность).

1.3. Задолженность признается безнадежной к взысканию и списывается в исключительных случаях при наличии одного из следующих оснований:

- смерти физического лица - плательщика платежей в бюджет поселка Тура или объявления его умершим в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации;
- признания банкротом индивидуального предпринимателя - плательщика платежей в бюджет поселка Тура в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 года N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» в части задолженности, не погашенной по причине недостаточности имущества должника;
- ликвидации организации - плательщика платежей в бюджет поселка Тура в части задолженности, не погашенной по причине недостаточности имущества организации и (или) невозможности их погашения учредителями (участниками) указанной организации в пределах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- принятия судом акта, в соответствии с которым администратор доходов бюджета утрачивает возможность взыскания

задолженности в связи с истечением установленного срока ее взыскания (срока исковой давности), в том числе вынесения судом определения об отказе в восстановлении пропущенного срока подачи заявления в суд о взыскании задолженности;

5) вынесения судебным приставом-исполнителем постановления об окончании исполнительного производства и о возвращении взыскателю исполнительного документа по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 4 части 1 статьи 46 Федерального закона от 2 октября 2007 года N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», если с даты образования задолженности прошло более пяти лет, в следующих случаях:

размер задолженности не превышает размера требований к должнику, установленного законодательством Российской Федерации о несостоятельности (банкротстве) для возбуждения производства по делу о банкротстве;

судом возвращено заявление о признании плательщика платежей в бюджет банкротом или прекращено производство по делу о банкротстве в связи с отсутствием средств, достаточных для возмещения судебных расходов на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве.

1.4. Документами, подтверждающими наличие оснований для принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности, являются следующие документы:

- выписка из отчетности главного администратора доходов бюджета поселка Тура об учитываемых суммах задолженности;
- справка главного администратора доходов бюджета поселка Тура о принятых мерах по обеспечению взыскания задолженности;
- документы, подтверждающие случаи признания безнадежной к взысканию задолженности, предусмотренные пунктом 1.3 настоящего Порядка.

II. ОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

2.1. Решение о признании безнадежной к взысканию задолженности принимается главным администратором доходов бюджета поселка Тура на основании документов, указанных в подпунктах 1, 2 пункта 1.4 настоящего Порядка, и документов, подтверждающих обстоятельства, предусмотренные пунктом 1.3 настоящего Порядка, а именно следующих документов:

1) в случае, предусмотренном подпунктом 1 пункта 1.3 настоящего Порядка, - копия свидетельства о смерти физического лица;

2) в случае, предусмотренном подпунктом 2 пункта 1.3 настоящего Порядка: копия определения арбитражного суда о завершении конкурсного производства, заверенная гербовой печатью соответствующего арбитражного суда;

копия выписки из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей об исключении сведений о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;

3) в случае, предусмотренном подпунктом 3 пункта 1.3 настоящего Порядка, - копия выписки из Единого государственного реестра юридических лиц о внесении в него записи о ликвидации юридического лица;

4) в случае, предусмотренном подпунктом 4 пункта 1.3 настоящего Порядка, - копия судебного акта об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности в связи с истечением установленного срока ее взыскания, заверенная гербовой печатью соответствующего суда, с отметкой о вступлении данного судебного акта в законную силу, в том числе определение об отказе в восстановлении пропущенного срока подачи заявления в суд о взыскании задолженности;

5) в случае, предусмотренном подпунктом 5 пункта 1.3 настоящего Порядка:

а) если размер задолженности не превышает размера требований к должнику, установленного законодательством Российской Федерации о несостоятельности (банкротстве) для возбуждения производства по делу о банкротстве: копия судебного акта о взыскании задолженности, заверенная гербовой печатью соответствующего суда, с отметкой о вступлении данного судебного акта в законную силу;

копия исполнительного листа;

копия постановления судебного пристава-исполнителя об окончании исполнительного производства и о возвращении взыскателю исполнительного документа, выданная в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 2 октября 2007 года N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» по основаниям, предусмотренным подпунктами 3, 4 пункта 1 названной статьи;

б) если судом возвращено заявление о признании плательщика платежей в бюджет банкротом или прекращено производство по делу о банкротстве в связи с отсутствием средств, достаточных для возмещения судебных расходов на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве:

копия заявления о признании должника банкротом;

копия определения арбитражного суда о возвращении заявления о признании плательщика платежей в бюджет банкротом, заверенная гербовой печатью арбитражного суда;

копия определения арбитражного суда о прекращении производства по делу о банкротстве в связи с отсутствием средств, достаточных для возмещения судебных расходов на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве, заверенная гербовой печатью арбитражного суда.

2.2. До рассмотрения вопроса о признании безнадежной к взысканию задолженности главным администратором доходов бюджета поселка Тура должны быть предприняты необходимые и достаточные меры по взысканию задолженности, возможность осуществления которых вытекает из законодательства Российской Федерации, договора (соглашения).

2.3. Поступившие в администрацию документы, указанные в пунктах 1.3, 1.4 настоящего Порядка, рассматриваются специально созданной в администрации комиссией по принятию решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура (далее - Комиссия) в порядке, предусмотренном разделом III настоящего Порядка.

III. ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

3.1. Комиссия является коллегиальным органом, образованным с целью подготовки решений по вопросу о признании безнадежной к взысканию задолженности или о невозможности признания безнадежной к взысканию задолженности.

3.2. Функциями Комиссии являются рассмотрение, проверка и анализ указанных в пункте 1.4 настоящего Порядка документов, оценка обоснованности признания безнадежной к взысканию задолженности и принятие решений о признании безнадежной к взысканию задолженности или о невозможности признания безнадежной к взысканию задолженности.

3.3. Персональный состав Комиссии утверждается Распоряжением администрации. Комиссия состоит из 4 членов, председателем Комиссии, заместителем председателя Комиссии и секретаря Комиссии.

3.4. Инициатор рассмотрения вопроса о признании безнадежной к взысканию задолженности представляет полный пакет документов, предусмотренный настоящим Порядком, на рассмотрение Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

Заседания Комиссии проводятся председателем Комиссии, а в его отсутствие - заместителем председателя и оформляются протоколом, который подписывается председателем Комиссии или лицом, его замещающим, и секретарем Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины членов Комиссии.

3.5. Решение Комиссии принимается путем открытого голосования простым большинством голосов от числа членов Комиссии, присутствующих на ее заседании.

Каждый член Комиссии имеет один голос. При равенстве голосов принятым считается предложение, за которое проголосовал председательствующий на заседании Комиссии.

3.6. Для рассмотрения вопроса о признании безнадежной к взысканию задолженности инициатором за 5 рабочих дней до планируемой даты заседания Комиссии представляются в Комиссию документы, указанные в пункте 1.4 настоящего Порядка.

3.7. Комиссия в течение 10 рабочих дней со дня поступления документов рассматривает указанные в пункте 1.4 настоящего Порядка документы и по результатам рассмотрения представленных документов принимает одно из следующих решений, оформленное соответствующим протоколом:

1) о невозможности признания безнадежной к взысканию задолженности. В этом случае инициатором осуществляется сбор дополнительных документов;

2) о признании безнадежной к взысканию задолженности.

3.8. Решение о признании безнадежной к взысканию задолженности оформляется актом, содержащим следующую информацию:

1) полное наименование организации (фамилия, имя, отчество физического лица);

2) идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер, код причины постановки на учет налогоплательщика организации (идентификационный номер налогоплательщика физического лица - при наличии);

3) сведения о платеже, по которому возникла задолженность;

4) код классификации доходов бюджетов Российской Федерации, по которому учитывается задолженность, его наименование;

5) сумма задолженности;

6) сумма задолженности по пеням и штрафам по соответствующим платежам в бюджет Эвенкийского муниципального района;

7) дата принятия решения о признании безнадежной к взысканию задолженности;

8) подписи членов Комиссии.

3.9. Оформленное Комиссией решение о признании безнадежной к взысканию задолженности утверждается руководителем главного администратора доходов бюджета поселка Тура согласно приложению к настоящему Порядку.

3.10. Решение о невозможности признания безнадежной к взысканию задолженности принимается Комиссией в случае:

1) отсутствия предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Порядка оснований для признания безнадежной к взысканию задолженности;

2) непредставления документов, необходимых в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Порядка для принятия Комиссией решения о признании безнадежной к взысканию задолженности;

3) несоответствия представленных документов перечню и требованиям, установленным пунктом 2.1 настоящего Порядка.

Данное решение не препятствует повторному рассмотрению вопроса о признании задолженности безнадежной к взысканию;

4) установления факта принятия недостаточных мер по взысканию задолженности (справка главного администратора доходов районного бюджета не содержит информации о принятых мерах по обеспечению взыскания задолженности в полном объеме).

3.11. Решение Комиссии о невозможности признания безнадежной к взысканию задолженности, подготовленное по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 3.10 настоящего Положения, должно содержать рекомендации о необходимых и достаточных мерах по взысканию задолженности с указанием таких мер и лиц, ответственных за совершение необходимых действий.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. После принятия решения главного администратора доходов бюджета поселка Тура о признании безнадежной к взысканию задолженности, главный администратор доходов бюджета поселка Тура вносит соответствующие изменения в отчетность, связанные со списанием задолженности, руководствуясь нормами действующего законодательства Российской Федерации.

4.2. Признанная безнадежной к взысканию задолженность подлежит списанию в порядке и сроки, установленные бюджетным законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Порядку принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура
УТВЕРЖДАЮ
Руководитель главного администратора доходов бюджета поселка Тура _____
(ФИО)
20



АКТ
о признании безнадежной к взысканию задолженности

полное наименование организации (ФИО физического лица)

ИНН налогоплательщика, ОГРН, код причины постановки на учет
налогоплательщика организации (идентификационный номер
налогоплательщика физического лица)

Платеж по которому возникла задолженность	Классификация доходов бюджета поселка Тура, по которому учитывается задолженность		Сумма задолженности по платежам в бюджет поселка Тура	Сумма задолженности по пеням и штрафам по соответствующим платежам в бюджет поселка Тура
	код	наименование		
1	2	3	4	5

Комиссией по принятию решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет поселка Тура «_» _____ 20__ г. принято решение о признании безнадежной к взысканию задолженности в бюджет поселка Тура _____.

Подписи членов комиссии
«_» _____ 20__ г.

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**
Эвенкийский муниципальный район
Администрация
посёлка Тура

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«15» декабря 2016г.

п. Тура

№ 146-п

Об утверждении муниципальной программы «По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура» на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 1 Закона Красноярского края от 15.10.2015 № 9-3724 «О закреплении вопросов местного значения за сельскими поселениями Красноярского края», Уставом сельского поселения посёлка Тура, Постановлением администрации посёлка Тура от 20.08.2013 г. № 69-п «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ посёлка Тура, их формировании и реализации», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура» на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы согласно приложению к настоящему Постановлению.
2. Объемы финансирования муниципальной программы «По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура» на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы определять ежегодно при формировании бюджета муниципального образования сельского поселения посёлок Тура на очередной финансовый год.
3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.
4. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь» и подлежит размещению в сети интернет на официальном сайте администрации посёлка Тура (tura-msu.ru).

Глава посёлка Тура

И.В. Мукто

Утверждена

Постановлением администрации посёлка Тура
от «15» декабря 2016г. № 146-п

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура» на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы

1. Паспорт Программы

Наименование муниципальной программы	По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы (далее - Программа).
Основание для разработки Программы	Закон Красноярского края от 15.10.2015 № 9-3724 «О закреплении вопросов местного значения за сельскими поселениями Красноярского края», постановление администрации посёлка Тура от 20.08.2013 г. № 69-п «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ посёлка Тура, их формировании и реализации»
Ответственный исполнитель Программы	Администрация посёлка Тура
Перечень подпрограмм и отдельных мероприятий Программы	Не предусмотрено
Цель Программы	Противодействие терроризму и экстремизму и защита жизни граждан, проживающих на территории сельского поселения посёлок Тура Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – посёлок Тура)
Задачи Программы	1 Участие в предотвращении и профилактике террористических проявлений, экстремизма, а так же минимизация и (или) ликвидация последствий их проявления; 2 Обеспечение уровня безопасности жизнедеятельности в посёлке Тура; 3 Активизация профилактической и информационно-пропагандистской работы по предотвращению угроз террористической направленности.
Этапы и сроки реализации Программы	2017-2019 годы
Ожидаемые результаты реализации Программы	В результате проведенных мероприятий ожидается улучшение качества жизни посредством улучшения личной безопасности граждан: -снижение количества правонарушений и своевременное пресечение имеющихся; -консолидация населения посёлка Тура и общества в целом в вопросах противодействия террористическим проявлениям и экстремизму; -уменьшение вероятности террористических и экстремистских проявлений на территории посёлка Тура.
Ресурсное обеспечение Программы	Общий объем средств, направляемых на реализацию мероприятий 0,0 тыс. рублей. Источник финансирования: средства бюджета сельского поселения посёлок Тура Эвенкийского муниципального района Красноярского края, в том числе по годам: 2017 год –0,0 тыс. рублей; 2018 год –0,0 тыс. рублей; 2019 год –0,0 тыс. рублей.

2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программно-целевым методом

В настоящее время Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации и Правительством Красноярского края в качестве приоритетной. По сведениям Национального антитеррористического комитета, уровень террористической опасности продолжает оставаться высоким, сохраняется угроза совершения террористических актов на всей территории Российской Федерации. Остается значительным масштаб незаконного оборота оружия, боеприпасов и других средств совершения террора.

Наиболее экстремистски рискованной группой выступает молодежь, это вызвано как социально- экономическими, так

и этнорелигиозными факторами. Особую настороженность вызывает снижение общеобразовательного и общекультурного уровня молодых людей, чем пользуются экстремистски настроенные радикальные политические и религиозные силы.

Объектами первоочередных террористических устремлений являются места массового пребывания людей (учреждения культуры, спортивные сооружения, учебные заведения).

Таким образом, экстремизм, терроризм и преступность представляют реальную угрозу общественной безопасности, оказывают негативное влияние на все сферы общественной жизни. Их проявления вызывают социальную напряженность, влекут затраты населения, организаций и предприятий на ликвидацию прямого и косвенного ущерба от преступных деяний.

Системный подход к мерам, направленным на предупреждение, выявление, устранение причин и условий, способствующих экстремизму, терроризму, совершению правонарушений, является одним из важнейших условий улучшения социально-экономической ситуации в поселении.

Мероприятия Программы направлены на дальнейшее развитие наиболее эффективных направлений деятельности по созданию условий для противодействия терроризму, по усилению антитеррористической защищенности важных объектов, в первую очередь объектов образования, культуры, торговли, здравоохранения, охраны жизни и здоровья граждан, имущества, по обеспечению высокого уровня безопасности жизнедеятельности в посёлке Тура.

Планируемые показатели финансирования и реализации мероприятий Программы приведены в приложении N 1 к Программе.

Указанные приложения могут ежегодно уточняться в соответствии с выделяемыми ассигнованиями на их реализацию.

3. Результаты реализации Программы
Эффективность реализации Программы оценивается степенью выполнения мероприятий Программы и достижением значений показателей, указанных в приложении №2 к Программе.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Программе

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура» на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы

N п/п	Мероприятия по реализации Программы	Источники финансирования	Срок исполнения год	ВСЕГО (тыс. руб.)	Объем финансирования по годам (тыс. руб.)			Ответственные за выполнение мероприятий Программы
					2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Информирование жителей о порядке действий при угрозе возникновения террористических актов, посредством размещения информационных материалов в местах массового пребывания граждан	средства бюджета сельского поселения посёлок Тура Эвенкийского муниципального района Красноярского края	2017-2019	0,0	0,0	0,0	0,0	Администрация посёлка Тура, МКУ «Дирекция эксплуатации зданий» администрации посёлка Тура
2.	Проведение комплекса мероприятий по выявлению и пресечению изготовления и распространения литературы, аудио- и видеоматериалов, экстремистского толка, пропагандирующих разжигание национальной, расовой и религиозной вражды			Без финансирования				Рабочая группа по противодействию терроризму и экстремизму
3.	Осуществление обхода территории на предмет выявления и ликвидации последствий экстремистской деятельности, которые проявляются в виде нанесения на архитектурные сооружения символов и знаков экстремистской направленности			Без финансирования				Рабочая группа по противодействию терроризму и экстремизму
4.	Организация и проведение тематические мероприятия: фестивалей, конкурсов, викторин, с целью формирования у граждан уважительного отношения к традициям и обычаям различных народов и национальностей			Без финансирования				Администрация посёлка Тура
Всего по Программе:		средства бюджета сельского поселения посёлок Тура Эвенкийского муниципального района Красноярского края	2017-2019	0,0	0,0	0,0	0,0	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Программе

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«По профилактике терроризма и экстремизма, минимизации и (или) ликвидации последствий проявления терроризма и экстремизма на территории муниципального образования сельского поселения посёлок Тура» на 2017 год и плановый период 2018-2019 годы

N п/п	Задачи, направленные на достижение цели	Базовое значение показателя (на начало реализации Программы)	Планируемое значение показателя по годам реализации		
			2017	2018	2019
1.	2	3	4	5	6
1.	Совершение (попытка совершения) террористических актов на территории посёлка Тура	0	0	0	0
2.	Совершение актов экстремистской направленности против соблюдения прав и свобод человека на территории посёлка Тура	0	0	0	0
ВСЕГО по Программе:		0	0	0	0

**Эвенкийская
ЖИЗНЬ**

Учредитель: администрация Эвенкийского муниципального района.
Издатель: МАУ «Редакция газеты «Эвенкийская жизнь» ЭМР.

Газета зарегистрирована Средне-Сибирским управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ 24-00379 от 04.02.2011 г.

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за точность приведенных фактов, цитат, экономико-статистических выкладок, собственных имен и фамилий, географических названий и других данных. Редакция может опубликовать статьи в порядке обсуждения, не разделяя точку зрения авторов.

Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Редакция не несет ответственность за содержание публикуемых юридических документов.

Ответственность за содержание рекламы и объявления несет рекламодатель.

ТЕЛЕФОНЫ: Главный редактор – (8-39170) 31-540;

Приемная редакции – (8-39170) 31-898;

Корреспонденты – (8-39170) 32-241,

(8-391) 263-63-28

E-mail: gazeta@tura.evenkya.ru,

maksimovav@tura.evenkya.ru

Объем 28 АЗ. Тираж 390

Отпечатана в ООО «ПИК ОФСЕТ».

г. Красноярск, ул. Республика, 51

АДРЕС РЕДАКЦИИ И ИЗДАТЕЛЯ:

648000, п. Тура Эвенкийского муниципального района, Красноярского края, ул. Советская, 8/1.

Главный редактор С. В. Максимова.

Номер подписан в печать 20.01. 2017 г.

По графику в 19.00. Фактически в 18.30. Заказ № 0225

Подписной индекс **52360**. Цена свободная.