

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации МКУ КИМЦ
Протокол от 09.01.2018 г. № 1
Председатель

 М.А. Булаева

«09» января 2018

УТВЕРЖДАЮ:
Директор муниципального
казенного учреждения
«Красноярский информационно-
методический центр»

 Е.А. Енгуразова

«09» января 2018



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КРАСНОЯРСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Красноярский информационно-методический центр», утвержденным постановлением администрации города от 31.10.2013 № 603 и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Красноярский информационно-методический центр» (далее - учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику учреждения на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждениях коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором учреждения с учетом мнения профсоюзной

организации учреждения.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. При переходе на новую систему 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, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Для работников учреждения, 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, определяется в соответствии с затратами на оплату труда, 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, учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

I. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором 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 (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень - методист	при наличии среднего профессионального образования	4728,00
	при наличии высшего профессионального образования	5385,00

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень делопроизводитель		2 971,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень Инженер, инженер-электроник (электроник), инженер-программист (программист), специалист по кадрам		3 623,00
2-й квалификационный уровень Инженер II категории, инженер-электроник (электроник) II категории, инженер-программист (программист) II категории		3 981,00
3-й квалификационный уровень Инженер I категории, инженер-электроник (электроник) I категории,		4 370,00

инженер-программист (программист) I категории	
4-й квалификационный уровень Ведущий инженер, ведущий инженер-электроник (электроник), ведущий инженер-программист (программист)	5 253,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень Заведующий структурного подразделения	8 223,00

2.5. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 18.07.2008 № 342н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"	
2-й квалификационный уровень Редактор	3 981,00
3-й квалификационный уровень Редактор II категории	4 370,00
4-й квалификационный уровень Редактор I категории	5 253,00

2.6. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих, должности которых, не предусмотрены профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	3 623,00

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень Уборщик служебных помещений	2 552,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2 971,00

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета применения повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются настоящим Положением, принятым с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

4.3. Работникам учреждения на основании приказа директора учреждения, в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Работникам устанавливаются следующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ:

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Периодичность	Количество баллов <*>
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Заведующий структурного подразделения	Стабильность коллектива сотрудников	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб и протоколов	ежеквартально	10
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения (заявки от ОУ, других организаций, отзывы о работе)	1 заявка	ежемесячно	2
	Организация и руководство значимой программой или проектом	Наличие на базе структурного подразделения развивающейся программы или проекта (предоставление утвержденной программы и плана реализации)	1 программа или проект	ежемесячно	5, но не более 40
			Районный	ежемесячно	5
			Городской уровень	ежемесячно	8
Краевой уровень			ежемесячно	10	
	Руководство творческой группой по актуальным направлениям развития педагогических кадров (на основании плана работы)		ежемесячно	10	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	100%	ежеквартально	10	
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Участие в профессиональном конкурсе (сертификаты, дипломы, грамоты)	краевой участник призёр победитель	ежемесячно	2 5 7	
		российский уровень участник призёр победитель	ежемесячно	5 7 10	
Выплата за качество выполняемых работ					
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой	Наличие дополнительного ресурса (материально-технического, финансового, кадрового, грант)	за каждый привлечённый ресурс	ежеквартально	5, но не более 20	

	деятельности					
	Осуществление дополнительных работ	Дополнительное направление работы	1 направление – до 30	ежемесячно	От 1 до 70	
		Разработка лицензированных программ повышения квалификации	1 шт.	ежемесячно (в течение 6 месяцев)	30	
		Другие виды работ	за каждый вид	ежемесячно	1, но не более 5	
		Участие в работе методического совета учреждения		ежемесячно	5	
Максимальное количество баллов					289	
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами.	Наличие оформленных при помощи методистов программ и проектов программ, реализуемых педагогами (ходатайство руководителя ОУ)	1 шт.		ежемесячно (в течение квартала)	2
		Организация и проведение семинаров, мастер-классов, конференций и др. по заявке ОУ (на основании заявки ОУ, программы, листов регистрации)	Однодневное мероприятие, двухдневное, более 2 дней		ежемесячно	5 7 10
		Руководство творческой группой.	1 шт.		ежемесячно	3, но не более 10
		Руководство программой или проектом	1 шт.		ежемесячно	3, но не более 15
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы (по итогам квартального отчёта)	100% от запланированного		ежеквартально	8
		Участие в профессиональном конкурсе (сертификаты, дипломы, грамоты)	краевой участник призёр победитель		ежемесячно	2 5 7
			российский уровень участник призёр победитель		ежемесячно	5 7 10
	Выполнение работ по	Дополнительное направление работы	1 направление – до 30		ежемесячно	От 1 до 70

	дополнительному направлению деятельности методиста (на основании ходатайство заведующего структурного подразделения с перечнем дополнительных направлений деятельности методистов)				
	Непрерывное собственное профессиональное образование	Наличие собственных проектов, программ, методических материалов, сценариев городских материалов (на основании текстов материалов)	1 шт. более 1 шт.	ежемесячно	3 8
		Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов (на уровне района)	1 конкурс	ежемесячно	5, но не более 12
Выплата за качество выполняемых работ					
	Разработка проектов, методических материалов	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ (ссылка на место размещения публикации)	печатные издания 1 шт. городской уровень	ежемесячно	3
			краевой уровень	ежемесячно	5
			федеральный уровень	ежемесячно	7
			интернет-публикации 1 шт.	ежемесячно	2, но не более 10
	Представление педагогического опыта	Выступление на конференциях, семинарах и др. (1 выступление) (наличие сертификатов, программы мероприятия)	городской уровень	ежемесячно	1
			краевой уровень	ежемесячно	2
			всероссийский уровень	ежемесячно	3
					Но не более 10
	Оказание методической помощи педагогическим работникам, участвующим в профессиональных конкурсах (городской, краевой, всероссийский уровень)	За каждого	ежемесячно	3	

	Осуществление дополнительных работ	Выполнение разовых поручений в рамках проведения городских мероприятий	за каждое	ежемесячно	1, но не более 5
Максимальное количество баллов					179
Инженер, инженер-электроник, инженер (программист)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	Функционирование сетевых сервисов, электронной почты учреждения, программного обеспечения, бесперебойная работа техники (ходатайство от заведующего структурного подразделения)	стабильно 1 машина	ежемесячно	3, но не более 15
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ по редакционно-издательской деятельности (разработка дизайн-макета, верстка, печать, тиражирование и т. д)	За каждое издание	ежемесячно	10, но не более 70
		Наличие дополнительных работ (разработка презентаций, фото- и видеосъемка, техническое сопровождение городских мероприятий, ремонт техники и др.)	за каждый вид работы	ежемесячно	5, но не более 50
		Разработка баз данных, компьютерных программ	1 база	Ежемесячно (в течение 6 месяцев)	20
		Сопровождение баз данных	1 база	ежемесячно	5
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Программное обеспечение	Удалённое администрирование сервисов и систем	1 сервер (система) (только для совместителей)	ежемесячно	5
		Разработка программного обеспечения (для общего пользования работников)	за каждую разработку	ежемесячно	2
	Автоматизация	Резервное	в системе	ежекварт	8

	сбора, учета и хранения информации	копирование данных (ходатайство от заведующего структурного подразделения)		ально	
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	Осуществление сопровождения внедренных программ и программных средств	отсутствие замечаний в системе	ежемесячно	10
		Установка и настройка программного обеспечения (ходатайство от заведующего структурного подразделения)	1 ПО	ежемесячно	1, но не более 10
	Осуществление коррекции материалов	Проверка по первоисточникам правильности написания имен, научно-технических терминов, единиц измерения, оформления справочного аппарата издания, соответствие приводимых символов обозначениям, установленным стандартами или принятым в научной и нормативной литературе	за каждое издание	ежемесячно	2
		Проверка комплекта представленного материала, соответствие названий разделов рукописи их содержанию	за каждое издание	ежемесячно	2
Максимальное количество баллов					130
Редактор (включая I и II категории)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	ежемесячно	10
	обработка и представление информации	наличие замечаний	0	ежемесячно	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Наличие дополнительных работ по редакционно-издательской	за каждое издание	ежемесячно	10, но не более 70

		деятельности (техническое редактирование текста, разработка дизайн-макета, логотипа, сортировка, брошюровка, биговка, верстка и т. д)			
		Оказание авторам необходимой помощи (по улучшению структуры рукописей, выбору терминов, оформлению иллюстраций и т.п.),	за каждое издание	ежемесячно	5
		Фотографирование	за фотосессию	ежемесячно	10
		Составление списка обнаруженных опечаток	за каждое издание	ежемесячно	5
Максимальное количество баллов					130
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	ежемесячно	10
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	отсутствие	ежемесячно	10
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечания	отсутствие	ежемесячно	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Использование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	постоянно	ежемесячно	5
	Оперативность	Выполнение заданий, отчётов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	ежемесячно	5
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	за каждый вид работы		5 но не более 10
	Составление отчетов по учету кадров, предоставление необходимых	Наличие замечаний	0		15

	сведений в уполномоченные органы и организации				
	Хранение кадровых документов, сдача их в архив	Наличие замечаний	0		3
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно		10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0		5
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		5, но не более 10
		Участие в реализации проектов	1 проект		5, но не более 10
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие		5, но не более 10
Максимальное количество баллов					130
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	ежемесячно	10
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	ежеквартально	10
		Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	ежеквартально	20

		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	ежемесячно	10
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	ежемесячно	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	ежемесячно	15
	Осуществление дополнительной работы		Постоянно Не менее 5 видов работ	ежемесячно	20 10
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	ежемесячно	15
Максимальное количество баллов					132
Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Качественное транспортное обслуживание	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	ежемесячно	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	периодичность: 1 раз в месяц	ежемесячно	10
			свыше 2 раз в месяц	ежемесячно	20
		Мойка транспортного средства	ежедневно	ежемесячно	3
		Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством: до 1 часа	ежемесячно	5
			до 2 часов	ежемесячно	10
			свыше 2 часов	ежемесячно	15
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП	0 предписаний	ежемесячно	10
		Отсутствие штрафных санкций	0 штрафов	ежемесячно	10
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	ежемесячно	10	
Максимальное количество баллов					80

Уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	ежемесячно	5
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	ежемесячно	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных видов работ	Проведение генеральных уборок	раз в квартал	ежеквартально	10
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством: до 1 часа	ежемесячно	1
			до 2 часов	ежемесячно	2
			свыше 2 часов	ежемесячно	5
		Благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях	ежемесячно	2
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	ежемесячно	2
	Максимальное количество баллов				30

4.10. Работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание (предупреждение, замечание, выговор и т.д.) стимулирующие выплаты не выплачиваются в течение месяца.

4.11. Стимулирующие выплаты п.4.9 выплачиваются на основании приказа директора учреждения, в соответствии с протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.12. Работникам учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

Персональные выплаты	Предельные размеры надбавки (в процентах от ставки (оклада))
1	2
При наличии высшей квалификационной категории	20
первой квалификационной категории	15

второй квалификационной категории	10
За опыт работы в занимаемой должности*	
от 1 до 5 лет	5
при наличии ученой степени кандидата наук	15
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	20
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	15
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"	20
от 5 до 10 лет	15
при наличии ученой степени кандидата наук,	25
при наличии ученой степени доктора наук,	30
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	25
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"	30
свыше 10 лет	25
при наличии ученой степени кандидата наук	35
при наличии ученой степени доктора наук	40
культурологии, искусствоведения	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"	35
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"	40
Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальным учреждением либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20

*Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для работников учитывается работа в образовательных учреждениях или работа по профилю деятельности.

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с

учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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.

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата 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.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают 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.

4.12.3. Персональные выплаты устанавливаются на основании приказа директора учреждения.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в инновационной деятельности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Работникам устанавливаются следующие выплаты по итогам работы:

1) Специалистам (заведующему структурного подразделения)

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
			выделенного объема средств 95%	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25
		капитальный ремонт		50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	Применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	52

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение задания	Задание выполнено в срок в полном объеме	55
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Руководство мероприятием, участие	55
Максимальное количество баллов				362

2) Специалистам (методист, редактор)

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
			95%	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25 50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Нестандартные методы работы	Применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение задания	Задание выполнено в срок в полном объеме	53
7	Организация и	Наличие важных	Руководство	60

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
	проведение важных работ, мероприятий	работ, мероприятий	мероприятием, участие	
Максимальное количество баллов				363

3) Специалистам (делопроизводитель)

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25 50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	Применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение задания	Задание выполнено в срок в полном объеме	50
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	55
Максимальное количество баллов				355

4) Специалистам (инженер, инженер 1 категории, инженер-электроник, инженер-электроник 1 категории, инженер-программист, инженер-программист 1 категории, редактор 2 категории, специалист по кадрам)

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
			выделенного объема средств 95%	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25 50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	Применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение задания	Задание выполнено в срок в полном объеме	50
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	57
Максимальное количество баллов				357

5) Работникам (водителю автомобиля)

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
			выделенного объема средств 95%	50
			выделенного объема средств	

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25 50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	нестандартные методы работы	применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	58
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение задания	задание выполнено в срок в полном объеме	50
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50
Максимальное количество баллов				355

б) Работникам (уборщику служебных помещений)

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
			95%	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт капитальный ремонт	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	25 50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Нестандартные методы работы	Применение нестандартных методов работы	50
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	50

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	58
6	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение задания	Задание выполнено в срок в полном объеме	56
7	Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50
Максимальное количество баллов				364

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: $C = C_1 \text{ балла} \times B_i$,

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_1 \text{ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{zn} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Q_{zap} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q_{omn} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{omn} = Q_{баз} \times N_{omn} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

N_{omn} - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, брат, сестра), юбилейным датам: 45; 50; 55; 60 лет.

5.3. Размер единовременной материальной помощи три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Оплата труда заместителей директора учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения, заместителям руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 81 Постановления администрации города Красноярск 31.10.2013 № 603 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений – централизованных бухгалтерий учреждений образования районов в городе, муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения безопасного функционирования учреждений отрасли «Образование» и муниципального бюджетного учреждения «Красноярский информационно-методический центр»» (с изменениями утвержденными Постановлением № 744 от 15.12.2016), при условии выполнения руководителем учреждения, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются приказом директора учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера, заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.4. Заместителю директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей устанавливаются в следующих размерах:

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы (плана) деятельности по направлению деятельности	100%	10%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	100 %	30 %
	Исполнение бюджета учреждения	объем исполнения	100%	до 60%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества работы учреждения	Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	25%
		Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации работы учреждения	За 1 договор	1%, но не более 20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Дополнительные объемы и объекты управления	Наличие дополнительных направлений, видов деятельности	за каждое направление за каждый вид деятельности	10%

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
		Количество консультаций по организации деятельности муниципальных учреждений	За 1 консультацию	1%, но не более 15%
		Организация и проведение внутрисистемных и краевых мероприятий, реализация проектов	Руководство	10%
		Инновационная деятельность	руководство	до 40%
		Издательская деятельность	Методические рекомендации, сборники, статьи, дизайн-макет, буклеты, программы и др.	до 30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	Вовлечение (охват) работников ОУ в систему методического сопровождения	100%	10%
Личный вклад в повышение имиджа учреждения	Качество подготовки участников профессиональных конкурсов	Краевой уровень: - победитель - лауреат/призер	10 % 5 %	
		Всероссийский уровень: - победитель - лауреат/призер	20 % 15 %	
		Презентация деятельности учреждения: - публикации в СМИ - публичные выступления в СМИ	за каждую публикацию за каждое выступление	5 % 5 %
Максимальное количество				329

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

6.6. Заместителям директора учреждения устанавливаются персональные выплаты в соответствии с пунктом 4.11 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора учреждения, устанавливаются приказом директора учреждения сроком на 1 месяц, 3 месяца, 6 месяцев и 1 год в процентах от должностного оклада.

6.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора по следующим основаниям:

Заместитель руководителя

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 84%
2	Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 40%
3	Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	81%
4	Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	75% 70% 65% 60% 55%
5	Количество разработанных методических пособий за календарный год	методическое пособие	от 10 до 20 свыше 20	20% 25%
Максимальное количество				305%

6.9. Заместителям директора учреждения может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.10. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.11 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Кратность
2	Заместитель руководителя	3,6