

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБУ СО «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
Северный»

 Е.Р.Колесникова  
Приказ № 604 от «28» 12 2010 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ «СЕВЕРНЫЙ»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-од «Об утверждении 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» и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащие нормы труда.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Северный», подведомственного министерству социальной политики Красноярского края по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Деятельность в области обязательного социального обеспечения».

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников Учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Система оплаты труда учреждения включает в себя следующие элементы:  
оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда работников Учреждения определяются коллективным договором, Положением, трудовым договором, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащие нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации.

## III. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от

29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

ПКГ «Должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

-ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	Социальный работник	3690

-ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	5683

-ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	Заведующий отделением	7248

ПКГ «Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

-ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3511

-ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4282

-ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Экономист, специалист по кадрам, юрист-консульт, программист	4282
2 квалификационный уровень	Экономист, специалист по кадрам, юрист-консульт, программист	4704
3 квалификационный уровень	Экономист, специалист по кадрам, юрист-консульт, программист	5164

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих», утвержденные Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

-ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (столяр, маляр), уборщик территории (дворник)	3016

-ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	3511
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	4282
3 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	4704
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5667



ПКГ «Должности медицинских и фармацевтических работников» утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

-ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	3896
3 квалификационный уровень	Медсестра по массажу	5100

ПКГ «Должностей работников образования» утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

-ПКГ «Должностей педагогических работников»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Образование	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду (инструктор по трудовой терапии)	при наличии среднее профессиональное образование	5560
		высшее профессиональное образование	6104
2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог дополнительного образования	при наличии среднее профессиональное образование	6029
		высшее профессиональное образование	6699
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, методист, педагог дополнительного образования	при наличии среднее профессиональное образование	6603
		высшее профессиональное образование	7521
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог	при наличии среднее профессиональное образование	7338
		высшее профессиональное образование	7926

ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта» утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

-ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
I квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физкультуре	4704

#### Должности, не предусмотренные ПКГ

Должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по работе с семьей	5683
Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	6208
Специалист по охране труда	4282
Специалист по охране труда I категории	5164
Специалист по охране труда II категории	4704

- \* кроме методистов, по должностям «методист» минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 6364 рублей.

3.2. Работникам учреждения, 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:

N п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Наличие второй квалификационной категории*	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

\* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

3.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 3.2 настоящего Положения.

#### IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Законом края, относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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), - и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждения 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, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства).

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 4.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 4.3-4.9 настоящего Положения.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

4.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждения 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, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим следующие должности: врача, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий.

4.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов учреждения устанавливаются в размере 0,25 процентов от оклада (должностного оклада).

4.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения 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.

4.7. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым



законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения 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.

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

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя 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 тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

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

## VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

\* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

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

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.1 настоящего Положения.

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления



заместителю руководителя определяются пунктами 6.4-6.10 настоящего Положения.

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

№ п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
		отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,1
2	Создание условий для:		
2.1	организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1
2.2	оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,2

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

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
Эффективность и качество управленческой деятельности	Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края	0,1

	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

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

6.6. Заместителю руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- за опыт работы;

Персональные выплаты заместителю руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно.

6.6.1 Персональные выплаты заместителю руководителя за сложность управления, напряженность и особый режим работы устанавливаются с применением следующих критериев оценки:

- разработка и использование новых эффективных и инновационных технологий;
- обеспечение работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий;
- внедрение инновационных технологий и(или) ресурсно-методического сопровождения;
- наличие территориальных отделений;
- обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы.

Персональные выплаты заместителю руководителя за сложность, напряженность и особый режим работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,05 должностного оклада - в связи с разработкой и(или) использованием новых эффективных и инновационных технологий;

6.6.2. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются заместителю руководителя с применением следующих критериев оценки:

- стаж работы в бюджетном учреждении социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;
- стаж работы в должности заместителя руководителя бюджетного учреждения социальной защиты населения и здравоохранения;

- наличия ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

Персональные выплаты за опыт работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада - заместителю руководителя за стаж работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,08 должностного оклада - заместителю руководителя за стаж работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного учреждения социальной защиты населения и здравоохранения.

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

0,18 должностного оклада - за почетное звание;

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

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

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

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

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения - устанавливаются по решению руководителя учреждения, по итогам работы за квартал с учетом критериев оценки в следующих размерах:

N п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	Кадровая обеспеченность*	укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,3
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков представления информации по запросам учредителя*	отсутствие замечаний со стороны органа, осуществляющего функции учредителя учреждения, надзорных органов	0,2
3	Награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
		награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
		награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,1
4	За долголетнюю плодотворную работу в связи с юбилейной датой	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0



\* Объем выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по данному критерию оценки выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале.

6.8. Заместителю руководителя по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год устанавливаются заместителю руководителя при условии выполнения учреждением государственного задания с учетом критериев оценки в следующих размерах:

N п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	Выполнение государственного задания*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8
		государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	0,6
2	Повышение кадрового потенциала учреждения	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,6
3	Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6

\* В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 N 145-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)».

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года.

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

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

N п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, их заместителя учреждения, 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)
		заместители руководителя
1	Комплексные центры социального обслуживания населения	2,8

## VII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в учреждении в стаж работы засчитывается:

7.1.1. Заместителю руководителя учреждения (не имеющему медицинского образования):

- время работы как по основной работе, так и по совместительству, в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

7.2. Заместителю 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 учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, органах местного самоуправления 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 социальной защиты населения 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 г.;

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

## VI. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

8.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, разработаны в соответствии и во исполнение статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон края) и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера (далее - Порядок).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителей учреждения, их заместителей.

8.2. Работникам учреждения в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах

запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определенные пунктом 8.3. настоящего Положения.

8.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

8.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

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

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

В состав оценочной 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, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения.

8.4.2. Выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно или ежеквартально по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высоте результаты работы, которые устанавливаются по итогам работы за квартал и выплачиваются один раз в квартал.

8.4.3. Размер выплат, за исключением персональных выплат, по  $i$  виду выплат  $j$ -ой категории работников устанавливается по формуле:

$$P_j = C_{i \text{ балла } j} \times B_{ij} \times K_{\text{кор.}} \times K_{\text{исп. раб. врем.}}, \quad (1)$$

где:

$P_j$  - размер выплаты работнику  $j$ -ой категории за отчетный период (месяц, квартал, год) по  $i$  виду выплат;

$C_{i \text{ балла } j}$  - цена балла для определения  $i$ -го размера выплат работнику  $j$ -ой категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

$B_{ij}$  - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда  $i$ -го работника  $j$ -ой категории, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по  $i$  виду выплат;

$K_{\text{кор.}}$  - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 8.4.4. настоящего Порядка;

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



отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}}, \quad (2)$$

где:

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

$T_{\text{план.}}$  - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$\text{Ц}_I \text{ баллаж} = Q_{\text{стим.ij}} \div \sum_{i=1}^{nj} B_{ij}, \quad (3)$$

где:

$Q_{\text{стим.ij}}$  - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на  $i$  вид выплат  $j$ -ой категории работников в отчетном периоде;

$\sum_{i=1}^{nj} B_{ij}$  - сумма баллов по работникам  $j$ -ой категории, подлежащим оценке за отчетный период, по  $i$  виду выплат стимулирующего характера;

$n_j$  - количество работников  $j$ -ой категории, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Q_{\text{стим.окр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.окр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.окр.}} - K_{\text{гар.окр.}} - K_{\text{отп.окр.}}) / \text{РК}, \quad (4)$$

$$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.пр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.пр.}} - K_{\text{гар.пр.}} - Q_{\text{стим.рук.}} - K_{\text{отп.пр.}}) / \text{РК}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{стим.окр.}}$  - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на  $i$  вид выплат отдельным категориям работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, в отчетном периоде;

$Q_{\text{стим.пр.}}$  - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на  $i$  вид выплат прочим работникам учреждения в отчетном периоде;

$\text{ФОТ}_{\text{план.окр.}}$  - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, 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;

$\text{ФОТ}_{\text{план.пр.}}$  - фонд оплаты труда прочих работников 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;

$\Phi O T_{\text{штат.окр.}}$  - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, 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;

$\Phi O T_{\text{штат.пр.}}$  - фонд оплаты труда прочих работников учреждения, 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;

$K_{\text{гар.окр.}}$  - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, (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;

$K_{\text{гар.пр.}}$  - компенсационные выплаты прочим работникам учреждения (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;

$Q_{\text{стим.рук.}}$  - плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям 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;

$K_{\text{отп.окр.}}$  - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, (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;

$K_{\text{отп.пр.}}$  - компенсационные выплаты прочих работников учреждения (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;

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

$$K_{\text{отп.}} = 1/12 \text{ ФОТ план.} \quad (5)$$

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей 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.

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

$$B_{\text{норм.идолж.}} = \text{const}_{\text{ивыпл.тах.}} * K, \quad (6)$$

где:

$B_{\text{норм.идолж.}}$  - количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по  $i$  виду выплат;

$\text{const}_{\text{ивыпл.тах.}}$  - 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 высоте 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 платном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

8.5. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и



ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда.

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Социальный работник	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	37
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по социальной работе	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	57
ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений"			
Заведующий отделением	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	73
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Инструктор по лечебной	Профилактика инфекционных заболеваний,	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных	39

физкультуре 1 квалификационн ый уровень	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	заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	
Медицинская сестра (брат) по массажу 3 квалификационн ый уровень			51
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Инструктор по труду (инструктор по трудовой терапии)	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	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	62
Социальный педагог, педагог дополнительног о образования	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	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	68
Педагог – психолог, методист	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление	Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями. 2. Проявление творческой активности:	76

	систематической творческой активности	а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	
Учитель-дефектолог	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	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	80
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Делопроизводитель	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	35
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
Экономист 1 квалификационный уровень	Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, , бюджетной и экономической отчетности по итогам работы за отчетный период	43
Экономист 2 квалификационный уровень			47
Экономист 3 квалификационный уровень			52
специалист по кадрам, юристконсульт 1 квалификационный уровень	Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных	43
			47



специалист по кадрам, юристконсульт 2 квалификационный уровень	правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	52
специалист по кадрам, юристконсульт 3 квалификационный уровень			
Программист 1 квалификационный уровень	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	43
Программист 2 квалификационный уровень			47
Программист 3 квалификационный уровень			52
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик территории (дворник)	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	31
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
Заведующий хозяйством	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда,	отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный	43

	соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	период	
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
Водитель автомобиля (1 квалификационный уровень)	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	36
Водитель автомобиля (2 квалификационный уровень)			43
Водитель автомобиля (3 квалификационный уровень)			48
Водитель автомобиля (4 квалификационный уровень)			57
<b>ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»</b>			
Инструктор по адаптивной физкультуре	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	47
<b>Должности, не предусмотренные ПКГ:</b>			
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,	43

		отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	
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	52
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	47
Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями) по итогам работы за отчетный период	63
Специалист по работе с семьей	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	58

\* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 8.4. видов, условий, размеров и порядка выплат



стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного министерству социальной политики Красноярского края;

8.6. По решению руководителя бюджетного учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда.

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*,**
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Социальный работник	Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	56
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по социальной работе 1 квалификационный уровень	Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	86
ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений"			
Заведующий отделением	Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	110
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Инструктор по лечебной физкультуре 1 квалификационный уровень	Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и	отсутствие или наличие единичных (до 2 - 3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны	59

Медицинская сестра (брат) по массажу 3 квалификационный уровень	своевременное оформление медицинской документации	контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	77
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Инструктор по труду (инструктор по трудовой терапии)	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	92
Социальный педагог, педагог дополнительного образования	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	101
Педагог – психолог, методист	Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	114

	детей и их родителей; соблюдение принципов этики		
Учитель-дефектолог	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	120
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Делопроизводитель	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	53
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
Экономист 1 квалификационный уровень	Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	65
Экономист 2 квалификационный уровень			71
Экономист 3 квалификационный уровень			78
специалист по кадрам, юристконсульт 1 квалификационный уровень	Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных	65
			71



специалист по кадрам, юристконсульт 2 квалификационный уровень	договоров и прочих локальных правовых актов и документов	претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	
специалист по кадрам, юристконсульт 3 квалификационный уровень			78
Программист 1 квалификационный уровень	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 замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	65
Программист 2 квалификационный уровень			71
Программист 3 квалификационный уровень			78
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик территории (дворник)	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	46
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			

Заведующий хозяйством	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	65
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Водитель автомобиля (1 квалификационный уровень)	Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности	отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	53
Водитель автомобиля (2 квалификационный уровень)	закрепленного транспорта, в том числе		65
Водитель автомобиля (3 квалификационный уровень)	автомобильного (легкового, грузового, автобусов),		71
Водитель автомобиля (4 квалификационный уровень)	технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда		86
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Инструктор по адаптивной физкультуре	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	71
Должности, не предусмотренные ПКГ:			
Специалист по охране труда	Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда,	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам	65

	обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	работы за отчетный период	
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	78
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	71
Специалист по комплексной	Соответствие оказанных услуг	отсутствие или наличие единичных (до 2)	94



реабилитации (реабилитолог)	стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	
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	86

\* Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 8.4. 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;

8.7. 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.

№ п/п	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 долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан, юбилейная дата	награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой)	130**
		награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	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 на основе штатного расписания в соответствии с

пунктом 8.4. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственного 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.

8.8. 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.

N п/п	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат**
1.	Выполнение государственного задания для работников учреждения*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
		государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	50
2.	Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	100

\* - в соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 N 145-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 на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 8.4 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

## IX. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

9.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

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

соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с краевыми государственными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

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

- опыта (продолжительности) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;
- уровень квалификации и профессионального мастерства.

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

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

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.

9.4. Персональные выплаты работникам учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению работодателя 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 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенным к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

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

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



от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

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

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

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

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

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

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

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

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 учреждения.

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

9.6. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному



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

9.7. Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 21 834 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается 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 (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, 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 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.

9.8. 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.

#### Х. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

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

10.1.1 Работникам учреждения, не имеющим медицинского образования, - время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

10.1.2. Работникам учреждения, имеющим медицинское образование:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

10.2. Работникам учреждения, предусмотренных пунктами 10.1.1 и 10.1.2 настоящего Порядка, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

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

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

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

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

#### ХИ. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1 Оплата труда работников учреждения, 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 учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 65 % от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

11.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закона края.

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

## ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

12.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01 января 2021 года.