

**Краевое государственное бюджетное учреждение  
социального обслуживания «Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Новоселовский»  
КГБУ СО «КЦСОН «Новоселовский»**

**ПРИКАЗ**

03.02.2020 года

с. Новоселово

№ 35-П

Об утверждении Положения  
о системе оплаты труда

В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», Приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009г. № № 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 Постановлением правительства Красноярского края от 17.02.2017г. № 97-п «Об утверждении нормативов штатной численности краевых государственных учреждений социального обслуживания», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Новоселовский».

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2020 года.

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.В. Сотниченко

Приложение к приказу  
краевого государственного бюджетного  
учреждения социального  
обслуживания «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Новоселовский»  
от «03» февраля 2020 №35-П

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО**  
**ОБСЛУЖИВАНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО**  
**ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «НОВОСЕЛОВСКИЙ»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Новоселовский» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края", приказом 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Новоселовский» (далее - Учреждение) по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «Образование».

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников Учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), 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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

## II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденные Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики

должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</b>	
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	3 257
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2.1	1 квалификационный уровень	5 015
2.2	2 квалификационный уровень	5 479
2.3	3 квалификационный уровень	5 723
3	<b>Профессиональные квалификационные группы «Должностей руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг</b>	6 397
	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)</b>	
4	ПКГ «Должности педагогических работников»	

4.1	1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 907
		при наличии высшего профессионального образования	5 387
4.2	2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 321
		при наличии высшего профессионального образования	5 913
4.3	3 квалификационный уровень <*>	при наличии среднего профессионального образования	5 828
		при наличии высшего профессионального образования	6 638
4.4	4 квалификационный уровень <*>	при наличии среднего профессионального образования	6 476
		при наличии высшего профессионального образования	6 995
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
5	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
5.1	1 квалификационный уровень		3 099
5.2	2 квалификационный уровень		3 269
6	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
6.1	1 квалификационный уровень		3 439
6.2	2 квалификационный уровень		3 779
6.3	3 квалификационный уровень		4 152
6.4	4 квалификационный уровень		5 240
6.5	5 квалификационный уровень		5 919
7	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень		3 779
7.2	2 квалификационный уровень		4 152
7.3	3 квалификационный уровень		4 558
7.4	4 квалификационный уровень		5 479
7.5	5 квалификационный уровень		6 397
8	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		

8.1	1 квалификационный уровень	2 662
8.2	2 квалификационный уровень	2 790
9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень	3 099
9.2	2 квалификационный уровень	3 779
9.3	3 квалификационный уровень	4 152
9.4	4 квалификационный уровень	5 002
10	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
10.1	1 квалификационный уровень	4 152
10.2	2 квалификационный уровень	5 002
10.3	3 квалификационный уровень	6 397
11	Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами	
11.1	Специалист по охране труда	3 779
11.2	Специалист по охране труда II категории	4 152
11.3	Специалист по охране труда I категории	4 558
11.4	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	5 479

<\*> Кроме методистов по должностям "методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается с высшим образованием в размере 5617 рублей; по должности "старший методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается с высшим образованием в размере 5919 рублей.

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

№ п/п	Интерпретация критерий 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.

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

где:

$P$  – размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по ивиду выплат;

$\sum_{i=1}^n \text{балла}$  – цена балла для определения  $i$ -го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$  – 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);

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

где:

$Q_{\text{стим. } i}$  – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на ивид выплат в отчетном периоде;

$\text{SUM} B_i$  – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по ивиду выплат стимулирующего характера.

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

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

где:

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

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

регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками Учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, а также средств, полученных в Учреждении от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

5.4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в закрытых административно-территориальных образованиях, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам Учреждения не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам Учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определяются пунктами 5.8 - 5.12 настоящего Положения.

Учреждение имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктами 5.8 - 5.12 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

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

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4, за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

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



законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам Учреждения за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.8. 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

3.10. 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.

#### IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1 настоящего раздела.

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

#### V. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и дифференцируются по типам (видам) учреждений:

№ п/п	Наименование (тип) краевого государственного бюджетного учреждения	Наименование должностей
1. Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы		
1.1.	Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания	должности среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг, директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий

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

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

3.6. 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым

2.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2 настоящего Положения.

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

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

- выплаты за работу в сельской местности;
- 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);
- выплаты за работу в сельской местности.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым

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

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

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

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

К<sub>отп.</sub> = 1/12ФОТ<sub>план.</sub>

(5)

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась

оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

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

$$B_{\text{норм. долж.}} = \text{const}_{\text{выпл. макс.}} \cdot K, \quad (6)$$

где:

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

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

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

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

5.12. По решению руководителя Учреждения работникам Учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

5.13. Работникам Учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.13.1. Персональные выплаты специалистам Учреждения - при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения трудовой договор с Учреждением по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения;

5.13.2. Персональные выплаты за квалификационную категорию устанавливаются лицам, имеющим медицинское образование и подтверждающие документы медицинского лицензированного учреждения, о присвоении квалификационной категории, в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат должностному окладу
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,20
2	Высшая квалификационная категория	0,25

5.13.3. Персональные выплаты работникам Учреждений за опыт работы устанавливаются по решению руководителя Учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

5.13.4. Персональные выплаты работникам Учреждения за опыт (продолжительность) непрерывной работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

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

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

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

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого 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 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей 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 автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам Учреждения 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 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам Учреждения 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 Учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых, а также краевых печатных изданиях;

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

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

При наличии у работников 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 должностного оклада;

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

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

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

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам Учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - по решению руководителя Учреждения.

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, а для врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов, расположенных в сельской местности 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.14. 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, установленном 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.

5.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачиваются один раз в квартал за фактически отработанное время с



в) 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
---	--	-----

6.11. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливаются по решению Учредителя, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом следующих критериев оценки качества выполняемых работ:

Показатели, характеризующие качество выполняемых работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. 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 от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников	0,2

учреждения по решению Учредителя, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя Учреждения.

Общий размер персональных выплат руководителю Учреждений, заместителю и главному бухгалтеру определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для руководителя, заместителя, главного бухгалтера Учреждения.

6.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя Учреждения, заместителя и главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, определяются пунктами 6.10- 6.13. настоящего Положения.

6.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю Учреждения устанавливаются по решению Учредителя, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя Учреждения по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки результативности деятельности Учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
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:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1

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

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

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения за опыт (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 управления системой социальной защиты населения и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,05 должностного оклада руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за сложность управления Учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий.

0,10 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий социального обслуживания и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе Учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 здания);

0,08 должностного оклада - руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

При вынесении дисциплинарных взысканий руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру размер установленной надбавки за опыт работы снижается на 0,15 должностного оклада - руководителю

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

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

Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается локальным правовым актом учредителем учреждения (далее – Учредитель) и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя Учреждения, определяется приложением № 7 к настоящему Положению.

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

6.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются пунктами 3.3, 3.9, 3.10 настоящего Положения.

6.8. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.8.1. Персональные выплаты руководителю Учреждения за опыт работы устанавливается Учредителем, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя Учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.16. Работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

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

## VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.4. Руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты компенсационного и стимулирующего характера (далее - выплаты), определяемые в соответствии с настоящим Положением:

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.

Руководителю учреждения, его заместителям, имеющим высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерий 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.

	учреждения
--	------------

6.12. Руководителю Учреждения по итогам работы за квартал текущего года по решению Учредителя, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя Учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность работниками от 75% до 100%	0,3
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства;	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»;	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан; в связи с юбилейной	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

датой	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0
-------	---	-----

6.13. Руководителю Учреждения по решению Учредителя, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Выполнение государственного задания *	государственное задание по государственной услуге выполнено в полном объеме	0,8
	государственное задание по государственной услуге выполнено	0,6
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	предоставление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов работников 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
4. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки**	По совокупности критериев оценки, в баллах	
	более 95	0,15
	от 90 до 95	0,1
	от 80 до 89	0,05

Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по итогам года, следующего за годом, когда проводилась независимая оценка качества условий оказания услуг**	Выполнение плана в процентах	
	100	0,1

сноску изложить в следующей редакции:

<\*> 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)".

« \*\*Показатель применяется к должности «Руководитель учреждения».»

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».

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.

6.14. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей.

Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяется настоящим Положением и дифференцируется по типам учреждений:

Типы учреждений	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения<*>
1. Комплексные центры социального обслуживания населения	
1.1. Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения	29



<\*> - без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.15. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю и главному бухгалтеру направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

6.16. Руководителю Учреждения по решению Учредителя, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 4.1-4.3 раздела IV настоящего Положения.

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) министерством социальной политики Красноярского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров краевых государственных бюджетных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
4	Комплексные центры социального обслуживания населения	3,1	2,8	2,7

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

7.1. Оплата труда работников Учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых 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 Учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются Учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера.

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

## VIII. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, на оплату труда работников Учреждения от приносящей доход деятельности, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками Учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

8.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, полученных в Учреждении от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

8.4. Руководителю Учреждения по решению Учредителя, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя Учреждения

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

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

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

время 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.

9.2. Руководителю, заместителю, главному бухгалтеру и работникам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

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

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

время работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социальной защиты и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников Учреждения.

## IX. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в Учреждении в стаж работы засчитывается:

9.1.1. Руководителю Учреждения, заместителю (не имеющим медицинского образования), главному бухгалтеру и работникам- время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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

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

9.1.2. Руководителю Учреждения, заместителю, работникам, имеющим медицинское образование:

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

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 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей 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 автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам Учреждения 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 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам Учреждения 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 Учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых, а также краевых печатных изданиях;

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

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам Учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - по решению руководителя Учреждения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9

8.5. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы.

8.6. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам Учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определяются пунктом 8.7.2 настоящего Положения.

Учреждение имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктом 8.7.2 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности Учреждения.

8.7. Работникам Учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

8.7.1. Персональные выплаты работникам Учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя Учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

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

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого

могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении Учреждением государственного задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Выполнение государственного задания *	государственное задание по государственной услуге выполнено в полном объеме	0,8
	государственное задание по государственной услуге выполнено	0,6
2. Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6
3. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки**	По совокупности критериев оценки, в баллах	
	более 95	0,15
	от 90 до 95	0,1
	от 80 до 89	0,05

<\*> 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)".

« \*\*Показатель применяется к должности «Руководитель учреждения»»

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».

органов, а также обоснованных замечаний, зафиксированных документально	замечаний, по итогам работы за квартал		
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных замечаний, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, по итогам работы за квартал	Специалист по охране труда II категории	52
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных замечаний, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, по итогам работы за квартал	Специалист по охране труда I категории	57
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий реабилитационной процесс,	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями) по итогам работы за отчетный период	Специалист комплексной реабилитации (реабилитолог)	69



<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, парикмахер, сторож, кочегар)</b>			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	33
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (водитель)</b>			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	39
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (инструктор по адаптивной физической культуре)</b>			
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за квартал	1 квалификационный уровень	52
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>			
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных	Специалист по охране труда	47

<p>Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности</p>	<p>Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме(на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях)</p>	<p>при наличии высшего профессионального образования</p>	<p>70</p>
<p align="center"><b>Профессиональные квалификационные группы</b></p>			
<p align="center"><b>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b></p>			
<p align="center">Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля</p>			
<p align="center">ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)</p>			
<p>Обеспечение представления бюджетной отчетности</p>	<p>Осуществление качественно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период)</p>	<p>1 квалификационный уровень</p>	<p>39</p>
<p align="center">ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (специалист по кадрам, бухгалтер, бухгалтер I категории, экономист I категории, психолог, юрисконсульт, программист)</p>			
<p>Обеспечение представления бюджетной отчетности</p>	<p>Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период)</p>	<p>1 квалификационный уровень</p>	<p>47</p>
		<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>52</p>
		<p>3 квалификационный уровень</p>	<p>57</p>
		<p>4 квалификационный уровень</p>	<p>69</p>

Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях)	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	69
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий реабилитационный процесс	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на высоком уровне	1 квалификационный уровень	80
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b> ПКГ «Должности педагогических работников» (инструктор по труду)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме (на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях)	1 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	52
		1 квалификационный уровень при наличии высшего, профессионального образования	103
		4 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	69
		4 квалификационный уровень при наличии высшего, профессионального образования	74
ПКГ «Должности педагогических работников» (методист)			

Приложение №1  
 К Положению о системе оплаты труда  
 работников краевого государственного  
 бюджетного учреждения  
 социального обслуживания  
 «Комплексный центр социального  
 обслуживания населения  
 «Новоселовский»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)  
 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА  
 ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ  
 ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
 ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ  
 САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
 ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ  
 ПЕРИОД (КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера*
<b>Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» ( социальный работник)</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий реабилитационный процесс	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше 3) замечаниями за отчетный период	2 квалификационный уровень	41
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе,)</b>			

Приложение № 2  
 К Положению о системе оплаты труда  
 работников краевого государственного  
 бюджетного учреждения  
 социального обслуживания  
 «Комплексный центр социального  
 обслуживания населения  
 «Новоселовский»

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)  
 ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА  
 КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
 ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД  
 (КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат работнику**
<b>Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)</b>			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	61
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)</b>			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	94
		1 квалификационный уровень	103
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)</b>			

Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
<b>ПКГ «Должности педагогических работников» (инструктор по труду)</b>			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ по запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	92
		1 квалификационный уровень при наличии высшего, профессионального образования	101
<b>ПКГ «Должности педагогических работников» (методист)</b>			
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период	при наличии высшего профессионального образования	105
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
<b>Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля</b>			
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)</b>			

Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания государственных услуг	единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	58
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (специалист по кадрам, бухгалтер, бухгалтер I категории, экономист I категории, психолог, юрисконсульт, программист)</b>			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания государственных услуг	отсутствие или единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, парикмахер, сторож, истопник)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	50
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (водитель)</b>			

Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	I квалификационный уровень	58
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (инструктор по адаптивной физкультуре)</b>			
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за квартал	I квалификационный уровень	78
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>			
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, по итогам работы за квартал	Специалист по охране труда	71
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных, зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, по итогам работы за квартал	Специалист по охране труда II категории	78
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) клиентов, замечаний за	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	103



качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отчетный период		
---	-----------------	--	--

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты труда  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
«Новоселовский»

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

№ п/п	Тип муниципального учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала краевого государственного бюджетного учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
Краевые государственные бюджетные учреждения социального обслуживания населения					
1.	Комплексные центры социального обслуживания населения	2,2 – 5,0	2,0 – 2,1	1,8 – 1,9	1,6 – 1,7

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
«Новоселовский»

ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Комплексный центр социального обслуживания населения

Показатели	Группы по оплате труда руководителя Учреждения			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Количество получателей государственных услуг, человек	2001 и более	1001-2000	501-1000	до 500

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственного краевого  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
«Новоселовский»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),  
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год **
1. Выполнение государственного задания интенсивном режиме в части оказания государственных услуг	Государственное задание по государственной услуге: выполнено;	200**
	в целом выполнено	100**

\* - корректируется в учреждении в соответствии с подпунктом 5.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных учреждений

\*\* детализируется по решению руководителя учреждения в зависимости от достигнутых результатов труда каждым работником по итогам работы за год (1,0;0,5; 0,3) размера должностного оклада

Красноярского края, юбилейная дата		
---------------------------------------	--	--

\* - 100 баллов условно, приравненных к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

\*\* - количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 5.10 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.

\*\*\* детализируется по решению руководителя учреждения в зависимости от достигнутых результатов труда каждым работником по итогам работы за квартал (1,0;0,5; 0,3) размера должностного оклада

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
«Новоселовский»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы <*>
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения в части оказания государственных услуг	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, отраслевого органа исполнительной власти	Награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой)	130 <*>
	награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	120<*>
	Юбилейная дата (50,55,60,65)	100<*>

Приложение № 7  
к Положению о системе оплаты труда  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
«Новоселовский»

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

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Краевые государственные бюджетные учреждения осуществляющие социальное обслуживание на дому	
1.1 Комплексный центр социального обслуживания населения	специалист по социальной работе; социальный работник

Приложение № 8  
к Положению о системе оплаты труда  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
«Новоселовский»

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

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{Oср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{\text{O}i}}{n}, \quad (1)$$

где:

$D_{\text{Oср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{\text{O}i}$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала Учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.



