

Министерство социальной политики Красноярского края
Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Каратузский»
КГБУ СО КЦСОН «Каратузский»

Приказ

30.12.2021 г.

с. Каратузское

№ 306

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Каратузский», утвержденного приказом от 19.01.2021 № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Каратузский»»

На основании вносимых изменений в штатное расписание, вступающих в силу с 01.01.2022 г., руководствуясь постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 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»,

Приказываю:

1. Текст Положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Каратузский», изложить в следующей редакции, согласно приложению №1.
2. Настоящее Положение применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2022 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

и.о. директора



М.В. Юркова

С приказом ознакомлены:

Утверждаю:

и.о. директора КГБУ СО КЦСОН «Каратузский»

М.В. Юркова М.В. Юркова

« 30 » 12 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Каратузский»

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 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, подведомственного министерству социальной политики Красноярского края 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, 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 бюджетного учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

III. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», 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», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», 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
	ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» социальный работник	3690
2	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня осуществляющих предоставление социальных услуг»	

2.1	1 квалификационный уровень специалист по социальной работе		5683
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» заведующий отделением		7248
	ПКГ должностей работников образования		
4	ПКГ «Должности педагогических работников»		
4.1	1 квалификационный уровень инструктор по труду, музыкальный руководитель	при наличии среднего профессионального образования	5560
		при наличии высшего образования	6104
4.2	2 квалификационный уровень социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6029
		при наличии высшего образования	6699
4.3	3 квалификационный уровень методист	при наличии высшего образования	6364
	ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
5.1	1 квалификационный уровень делопроизводитель		3511
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
6.1	2 квалификационный уровень заведующий хозяйством, заведующий складом		4282
7	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень инженер психолог специалист по кадрам экономист юрисконсульт программист		4282

7.2	2 квалификационный уровень психолог II категории экономист II категории юрисконсульт II категории программист II категории	4704
7.3	3 квалификационный уровень психолог I категории экономист I категории юрисконсульт I категории программист I категории	5164
7.4	4 квалификационный уровень ведущий психолог ведущий экономист ведущий юрисконсульт ведущий программист	6208
	ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих	
8	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
8.1	1 квалификационный уровень уборщик служебных помещений сторож рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий дворник	3016
9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень слесарь – сантехник электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования водитель	3511
10	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
10.1	1 квалификационный уровень инструктор по адаптивной физической культуре	4704
11	ПКГ должностей работников культуры искусства и кинематографии	
11.1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» культурный организатор руководитель кружка	3511
12	Должности, не предусмотренные ПКГ:	
12.1	Специалист по охране труда	4282

12.2	Специалист по охране труда II категории	4704
12.3	Специалист по охране труда I категории	5164
12.4	Специалист по работе с семьей	5683
12.5	Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	6208
12.6	Специалист по закупкам	4282

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:

№ 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 учреждения 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждения социального обслуживания, работающими 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, освободившихся из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства;

выплаты за работу в сельской местности.

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 - 4.11 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 Российской Федерации, 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.

По результатам отчета о проведении специальной оценки условий труда в учреждении от 11.12.2017 года установлены вредные условия труда по классу вредности 3.1 работникам по должности «социальный работник» в размере 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждения социального обслуживания, работающими 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) устанавливаются в размере:

N п/п	Размер выплаты	Наименование должностей
----------	----------------	-------------------------

1	2	3
1	0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Директор Заместитель директора Специалист по охране труда Юрисконсульт Экономист Программист Делопроизводитель Специалист по кадрам Методист Заведующий хозяйством Заведующий складом Инженер Слесарь – сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Водитель Уборщик служебных помещений Дворник Сторож Заведующий отделением Специалист по социальной работе Психолог Социальный педагог Социальный работник Культурный организатор Музыкальный руководитель Инструктор по труду Руководитель кружка Специалист по комплексной реабилитации Инструктор по адаптивной физической культуре Специалист по работе с семьей Специалист по закупкам

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности и (или) опасности, предусмотренными пунктом 4.3 настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных настоящей таблицей.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам бюджетного учреждения за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное

время (с 22:00 до 6:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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

4.7. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам бюджетного 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.

4.8. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам бюджетного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам бюджетных учреждений за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам бюджетного 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 коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

4.11. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в следующих размерах:

- районный коэффициент в размере 30 процентов;
- процентная надбавка за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившим не менее одного года в указанных районах, процентная надбавка начисляется в ускоренном порядке – 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка;

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Единовременная материальная помощь работникам бюджетного учреждения оказывается по решению руководителя бюджетного учреждения в

связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

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

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

6.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края (далее - бюджетное учреждение), 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 учреждений в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

6.2. 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 Порядком. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителей учреждения, их заместителей.

6.3. 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 6.5 настоящего Положения.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 6.5 - 6.11 настоящего Положения.

6.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты по итогам работы.

6.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, 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 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

6.6.1. 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.

6.6.2. Размер выплат, за исключением персональных выплат, по i виду выплат j -й категории работников устанавливается по формуле:

$$P_j = Ц\text{балла}_j \times B_{ij} \times K\text{исп.раб.врем.}, (1)$$

где:

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

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

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

$K\text{исп. раб. врем.}$ - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K.\text{исп.раб.врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план}, (2)$$

где:

T факт. - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

$$Ц\text{балла}_{ij} = Q_{\text{стим.}ij} \div \sum_{i=1}^{nj} Bij, \quad (3)$$

где:

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

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

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

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

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

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;

ФОТ 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;

ФОТ 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;

ФОТ 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;

ФОТ 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;

К 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;

К 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 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;

К 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;

К 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;

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.

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

6.6.3 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.

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

$$B \text{ норм. } i \text{ долж.} = \text{const } i \text{ выпл. max.} \times K, (6)$$

где:

B норм. i долж. - количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

$\text{const } i \text{ выпл. max.}$ - 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.

6.7. По решению руководителя бюджетного 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 в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

6.8. 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 в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

6.9. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 6.9.1, 6.9.2, 6.9.2.1, 6.9.2.2, 6.9.3, 6.9.4, настоящего Порядка, устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

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

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

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

- уровень квалификации и профессионального мастерства.

6.9.2.1. 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.

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

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,85 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 (социальный работник), педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (инструктор по труду, музыкальный руководитель,

социальный педагог, методист), работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня (инструктор по адаптивной физической культуре), работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии (культурорганизатор, руководитель кружка), рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня (дворник, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий), рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня (водитель, слесарь – сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования), служащим первого квалификационного уровня, отнесенным к общепрофессиональным 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 служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня (делопроизводитель), служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня (заведующий хозяйством, заведующий складом), не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, специалистам учреждений (специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по работе с семьей, специалист по социальной работе, специалист по комплексной реабилитации), служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего и четвертого уровней (инженер, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, программист), руководителям в учреждениях здравоохранения и осуществления предоставления социальных услуг (заведующий отделением) 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 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 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам 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 работникам учреждения 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 работникам учреждения 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 автомобилей и автобусов за первый класс (категории «Д» и «Е») и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

При наличии у специалиста учреждения ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональной выплаты за уровень квалификации (профессионального мастерства) 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 3,60 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения.

6.9.3. 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 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 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.

6.9.4. Единовременная (разовая) персональная выплата работникам бюджетных и казенных учреждений в 2021 году к 30-летию социальной службы России (далее – разовая выплата) устанавливается в размере 11 500,0 рублей на одного работника.

Разовая выплата устанавливается работнику приказом руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера.

Разовая выплата начисляется и выплачивается сверх месячной заработной платы, начисленной с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае), региональной выплаты и стимулирующих выплат, без учета отработанной нормы рабочего времени и выполненной нормы труда (трудовых обязанностей).

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

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

VII. ОПЛАТА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

7.1. Заработная плата заместителей руководителя бюджетных учреждений, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

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

№ /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.

7.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей руководителя устанавливаются пунктами 4.3.-4.11. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 7.2 настоящего Положения.

7.4. Заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные 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;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетных учреждений, определяются пунктами 7.5.– 7.9. настоящего Положения

7.5. Заместителям руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) за сложность, напряженность и особый режим работы;

2) за опыт работы;

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

7.5.1. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются заместителям руководителя, с применением следующих критериев оценки:

стаж работы в бюджетных учреждениях 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, включая стаж работы в должности заместителя руководителя, в других сферах и отраслях экономики;

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 – заместителям руководителя за стаж работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада – за последующие два года работы в бюджетных 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 – заместителям руководителя, бюджетных учреждений за стаж работы свыше 10 лет в должности заместителя руководителя, бюджетного, казенного, автономного учреждения социальной защиты населения и здравоохранения, включая стаж работы в должности заместителя руководителя, в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у заместителей руководителя бюджетного учреждения 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 заместителей руководителя 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.

7.5.1.1 Общий размер персональных выплат заместителям руководителя определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 должностного оклада – заместителей руководителя иных учреждений.

7.6. Выплаты за **важность** выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителям руководителя - устанавливается по решению руководителя бюджетного 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
		комплексные центры социального обслуживания населения
1	2	3
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

7.7. Выплаты за **качество** выполняемых работ заместителям руководителя – устанавливаются по решению руководителя бюджетного 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
		комплексные центры социального обслуживания населения;
	2	3
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

7.8. Выплаты за **интенсивность** и высокие результаты работы заместителям руководителя – устанавливаются по решению руководителя бюджетного учреждения, **по итогам работы за квартал** с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	2	3	4
1	Кадровая обеспеченность*	укомплектованность учреждения работниками от 75 % до 100 %	0,3
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и	отсутствие замечаний со стороны органа,	0,2

	сроков представления информации по запросам учредителя*	осуществляющего функции учредителя учреждения, надзорных органов	
3	Награждение государственной наградой Российской Федерации, 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	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.

7.9. Заместителям руководителя бюджетных учреждений – по решению руководителя бюджетного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

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

№ п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от
-------	-----------------	-------------------------------	-----------------------------

			должностного оклада
1	2	3	4
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
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
5	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**	от 80 до 89	0,05
		выполнение плана в процентах:	
		100	0,1

* 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 № 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.

7.10. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

7.11. Заместителям руководителя по решению руководителя бюджетного учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 - 5.3 настоящего Положения.

7.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей 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) определяется в размере, не превышающем следующего размера:

N п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя краевых государственных бюджетных и казенных 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)
		заместители руководителя
1	2	3
1	Комплексные центры социального обслуживания населения	2,8

VIII . ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

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

8.1.1. Заместителям руководителя (не имеющим медицинского образования), работникам:

время работы как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере

социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

8.2. Заместителям руководителя 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 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 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;

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

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

Показатели	Квалификационный уровень	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера *
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период			41
Соблюдение норм и правил действующих нормативно — правовых актов, соблюдение морально — этических требований; оказание в полном объеме социальных услуг; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2 квалификационный уровень (социальный работник)	В полном объеме на высоком уровне за отчетный период	41
		В полном объеме на удовлетворительном уровне без замечаний	27
		В полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаний за отчетный период	17
		В полном объеме на удовлетворительном уровне с замечаниями свыше 3 за отчетный период	12
2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
2.1. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период			63
2.1.1. Применение современных методик, реализация запланированных мероприятий, отсутствие замечаний со стороны руководства, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально	1 квалификационный уровень (специалист по социальной работе)	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период на высоком уровне в полном объеме	40
		Реализация запланированных мероприятий за отчетный период на удовлетворительном уровне	29
		Реализация запланированных мероприятий за отчетный период на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 3)	19
2.1.2. Систематическое проявление творческой активности		Проявление систематической творческой активности	23
		Проявление творческой активности в отдельных случаях	11

**ПКГ «Должности руководителей в учреждениях,
осуществляющих предоставление социальных услуг»**

3. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период		80	
3.1. Создание безопасных условий социального обслуживания за отчетный период.	1 квалификационный уровень заведующий отделением (социальной службой)	Систематическое проявление инициативы	25
		Проявление инициативы в отдельных случаях	10
3.2. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период в полном объеме на высоком уровне, выполнение показателя «Количество получателей государственных услуг»		План выполнен в полном объеме	30
		План выполнен в объеме от 95 до 99,9%	12
		План выполнен в объеме от 80 до 95 %	8
		Проявление систематической творческой активности (дополнительные мастер-классы, консультации обслуживаемых граждан, выступление на семинарах, обучение техникам и методикам)	25
3.3. Творческая активность в организации и проведении профилактической работы, направленной на формирование здорового образа жизни.		Проявление творческой активности в отдельных случаях.	15
		Обучение техникам, методикам, консультации	15

**Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)
должностей работников образования**

4. ПКГ должностей педагогических работников			Среднее проф. образование	Высшее образование
4.1. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период.			61	67
4.1.1 Творческая активность в организации и проведении реабилитационного процесса	1 квалификационный уровень (инструктор по труду, музыкальный руководитель)	- проявление систематической творческой активности;	27	29
		- проявление творческой активности в отдельных случаях	13	13
4.1.2 Обеспечение реабилитационного процесса с применением эффективных инновационных методов и технологий		реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне;	34	38
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (одно)	18	18
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 2 до 3)	8	8
4.2. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период.			67	74
4.2.1 Обеспечение социально-реабилитационного процесса с внедрением инновационных методов и	2 квалификационный уровень (социальный педагог)	реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне;	37	39

технологий		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (одно)	22	22
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 2 до3)	9	9
		- проявление систематической творческой активности (дополнительные мастер – классы, открытые занятия, выступления на семинарах):	30	35
		- проявление творческой активности в отдельных случаях	15	15
4.2.2 Творческая активность в организации и проведении социально-реабилитационного процесса за отчетный период				
4.3. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период.				
4.3.1 Применение современных методик, реализация запланированных мероприятий, отсутствие замечаний со стороны руководства а также обоснованных жалоб клиентов зафиксированных документально	3 квалификационный уровень (методист)	реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне;		47
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (одно)		20
4.3.2. Творческая активность в организации и проведении профилактической работы, направленной на формирование здорового образа жизни.		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 2 до3)		10
		- проявление систематической творческой активности (дополнительные мастер – классы, открытые занятия, выступления на семинарах...);		23
		- проявление творческой активности в отдельных случаях		12
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, физической культуры и спорта				
5. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня				
Реализация запланированных мероприятий за отчетный период.				52
5.1 Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий за отчетный период	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре)	реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне;		30
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (одно)		18
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 2 до3)		8
5.2 Творческая активность в организации и проведении социально-реабилитационного процесса за отчетный период		-проявление систематической творческой активности;		22
		- проявление творческой активности в отдельных случаях		13
Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих				
Общепрофессиональные должности специалистов экономического профиля				

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	3 квалификационный уровень (экономист I кат.)	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные сроки оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период)	57
		Осуществление, с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 3х) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период)	37

Общепрофессиональные должности специалистов психологического профиля

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
7.1 Реализация запланированных мероприятий за отчетный период			47
7.1.1.Обеспечение социально — реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных технологий, соблюдение безопасных условий оказания психологических услуг	1 квалификационный уровень (психолог)	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	32
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне	21
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	10
7.1.2.Творческая активность в организации и проведении профилактической работы, направленной на формирование здорового образа жизни		Проявление систематической творческой активности (дополнительные мастер — классы, выступления на семинарах, консультации)	15
		Проявление творческой активности в отдельных случаях	9
7.2 Реализация запланированных мероприятий за отчетный период			52
7.2.1.Обеспечение социально — реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных технологий, соблюдение безопасных условий оказания психологических услуг	2 квалификационный уровень (психолог 2 категории)	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	36
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне	24

		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	12
7.2.2 Творческая активность в организации и проведении профилактической работы, направленной на формирование здорового образа жизни		Проявление систематической творческой активности (дополнительные мастер — классы, выступления на семинарах, консультации)	16
		Проявление творческой активности в отдельных случаях	10
7.3 Реализация запланированных мероприятий за отчетный период			57
7.3.1. Обеспечение социально — реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных технологий, соблюдение безопасных условий оказания психологических услуг	3 квалификационный уровень (психолог I категории)	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	40
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне	27
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	15
7.3.2. Творческая активность в организации и проведении профилактической работы, направленной на формирование здорового образа жизни		Проявление систематической творческой активности (дополнительные мастер — классы, выступления на семинарах, консультации)	17
		Проявление творческой активности в отдельных случаях	11
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля			
8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
8.1. Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства	I квалификационный уровень (делопроизводитель)	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период.	39
		Качественный уровень (отсутствие или наличие более (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период.	31
9. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
9.1. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период			47
9.1.1. Оформление, представление документации, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации и отчетности,	I квалификационный уровень (специалист по кадрам, юрисконсульт)	Реализация мероприятий в полном объеме на высоком уровне	47
		Реализация мероприятий на удовлетворительном уровне	25
		Реализация мероприятий на	10

отсутствие предписаний органов контроля, жалоб, претензий, замечаний со стороны директора		удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 1 до 3)	
9.2. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период		57	
9.2.1. Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (положений, регламентов и других документов)	3 квалификационный уровень (юрисконсульт I кат.)	Реализация мероприятий в полном объеме на высшем уровне	40
		Реализация мероприятий на удовлетворительном уровне	25
		Реализация мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 1 до 3)	15
9.2.2. Проявление инициативы, самостоятельности в части предоставления юридических услуг		Систематическое проявление инициативы	17
		Проявление инициативы в единичных случаях	9
<p align="center">Общепромышленные должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго - тепло, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи</p>			
10. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
10.1. Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством, заведующий складом)	Отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период.	47
		Качественный уровень (отсутствие или наличие более (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период.	35
11. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
11.1. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период		47	
11.1.1. Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях обеспечения сохранности товарно-материальных ценностей, соблюдению доброжелательного отношения, созданию и соблюдению благоприятных условий и комфорта рабочего места	1 квалификационный уровень (программист)	- систематическое проявление инициативы;	18
		- проявление инициативы в отдельных случаях	10
11.1.2. Оформление, предоставление документации, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации и отчетности, отсутствие предписаний		реализация мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне;	23
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (одно)	12

органов контроля и надзора, замечаний, претензий, жалоб		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 2 до3)	5
11.1.3. Создание безопасных условий социального обслуживания за отчетный период		- систематическое проявление инициативы;	6
		- проявление инициативы в отдельных случаях	5
11.2. Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности.	1 квалификационный уровень (инженер)	Отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период.	47
		Качественный уровень (отсутствие или наличие более (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	35
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
12. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
12.1. Реализация запланированных мероприятий за отчетный период		33	
12.1.1. Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	Отсутствие замечаний со стороны директора	23
		Единичные незначительные замечания (до 2х)	15
Систематическое проявление инициативы		10	
Проявление инициативы в отдельных случаях		7	
12.1.2. Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса, соблюдение доброжелательного отношения			
13. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих второго уровня			
13.1 Реализация запланированных мероприятий		39	
13.1.1 Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда.	1 квалификационный уровень (слесарь – сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель)	- отсутствие замечаний со стороны руководителя, надзорных органов, а также обоснованных жалоб, зафиксированных документально, случаев производственного травматизма	22
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (одно)	13
		- на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (от 2 до3)	5
13.1.2 Создание безопасных условий социального обслуживания.		- систематическое проявление инициативы;	17
		- проявление инициативы в отдельных случаях	10

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников культуры искусства и кинематографии**

14. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

39

14.1. Проявление систематической творческой активности	Культорганизатор, руководитель кружка	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	39
		Реализация запланированных мероприятий за отчетный период с замечаниями (до 3)	30

Должности не предусмотренные ПКГ

(специалист по охране труда, специалист по работе с семьей, специалист по закупкам, специалист по комплексной реабилитации)

Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Специалист по охране 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
		Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период.	35
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства договоров и прочих локальных актов и документов	Специалист по закупкам.	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	47
		Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (свыше 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	35
Применение современных методик, реализация	Специалист по работе с семьей		63

запланированных мероприятий, отсутствие замечаний со стороны руководства, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период на высоком уровне в полном объеме	40
	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период на удовлетворительном уровне	29
	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 3)	19
	Проявление систематическое творческой активности	23
Систематическое проявление творческой активности	Проявление творческой активности в отдельных случаях	11
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс.	Специалист комплексной реабилитации по	68
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворенном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями) по итогам работы за отчетный период	68
	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворенном уровне (с единичными (свыше 3) замечаниями) по итогам работы за отчетный период	45

* - корректируется в учреждении в соответствии с пунктом 6.6.4 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников государственных учреждений

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
КГБУ СО КЦСОН «Каратузский»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

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

Показатели	Квалификационный уровень	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера *
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1. Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			61
1.1. Качество оказываемых социальных государственных и муниципальных услуг, в соответствии со стандартами качества оказываемых услуг	2 квалификационный уровень (социальный работник)	Наличие положительных отзывов потребителей услуг	21
		Отсутствие отрицательных отзывов потребителей услуг	10
1.2. Ведение документации и своевременная сдача отчетности		Своевременная и качественная сдача отчетов и документов	21
		Сдача отчетов и документов с нарушением сроков	10
		Непредставление отчетов и документов	0
1.3. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины		Отсутствие замечаний со стороны директора и заведующего отделением	19
		Наличие единичных замечаний (от 1 до 3)	9
2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
2.1. Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			94
2.1.1. Соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление документации	1 квалификационный уровень (специалист по социальной работе)	Отсутствие претензий и замечаний за отчетный период	47
		Наличие обоснованных претензий, замечаний (до 2) за отчетный период	10
2.1.2. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины, качественное и своевременное предоставление отчетности		Исполнение обязанностей на высоком уровне	47
		Отсутствие замечаний	20
		Наличие единичных (от 1 до 3) замечаний	10
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
3. Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			120
3.1. Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики.	1 квалификационный уровень заведующий отделением (социальной службой)	Отсутствие выявленных в ходе работы нарушений требований стандартов качества государственных и муниципальных услуг.	60
		Выявленные в ходе работы единичные (до 2) нарушений	35

		требований стандартов качества оказанных услуг.		
3.2. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины, качественного и своевременного предоставления отчетности и ведение документации за отчетный период		Отсутствие замечаний		60
		Наличие одного обоснованного отрицательного отзыва (замечания)		30
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников образования				
4. ПКГ должностей педагогических работников			Среднее профессиональное образование	Высшее образование
4.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			92	101
4.1.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и т. д.	1 квалификационный уровень (инструктор по труду, музыкальный руководитель)	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг	58	65
		выявленные в ходе мониторинга единичные (одного) нарушения требований стандартов качества государственных услуг	30	30
		выявленные в ходе мониторинга единичные (до трех) нарушения требований стандартов качества государственных услуг	20	20
		создание благоприятных условий на высоком уровне	34	36
4.1.2 Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (одного)	15	15
		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (2-3)	5	5
4.2 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			100	111
4.2.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и т. д.	2 квалификационный уровень (социальный педагог)	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг	60	70
		выявленные в ходе мониторинга единичные (одного) нарушения требований стандартов качества государственных услуг	33	33
		выявленные в ходе мониторинга единичные (до трех) нарушения требований	20	20

4.2.2 Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период		стандартов качества государственных услуг		
		создание благоприятных условий на высоком уровне	40	41
		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (одного)	18	18
		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (2-3)	8	8
4.3 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества				105
4.3.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и т. д.	3 квалификационный уровень (методист)	отсутствие выявленных нарушений требований стандартов качества государственных услуг		70
		выявление нарушений требования стандартов качества государственных услуг		30
4.3.2 Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период		создание благоприятных условий на высоком уровне		35
		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (одного)		17
		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (2-3)		8

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, физической культуры и спорта

5. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

5.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества **78**

5.1.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и т. д.	I квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре)	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг	51
		выявленные в ходе мониторинга единичные (одного) нарушения требований стандартов качества государственных услуг	30
		выявленные в ходе мониторинга единичные (до трех) нарушения требований стандартов качества государственных услуг	10
		создание благоприятных условий на высоком уровне	27
		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (одного)	15
5.1.2 Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период		наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (2-3)	5

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Общепрофессиональные должности специалистов экономического профиля

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации, отчетности	3 квалификационный уровень (экономист I категории)	Отсутствие замечаний по итогам работы за отчетный период	86
		Единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	50

Общепрофессиональные должности специалистов психологического профиля

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

7.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества **71**

7.1.1. Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых психологических программ;	I квалификационный уровень (психолог)	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период, выявленных в ходе работы единичных нарушений требований стандартов качества государственных услуг	41
--	---------------------------------------	---	-----------

		Наличие обоснованных жалоб и замечаний за отчетный период (не более 3)	20
7.1.2.Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период, соблюдение принципов этики		Наличие положительных отзывов потребителей услуг	30
		Отсутствие отрицательных отзывов потребителей услуг	15
		Наличие единичных (1-3) отзывов потребителей услуг (при отсутствии жалоб)	7
7.2.Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			78
7.2.1.Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых психологических программ;	2 квалификационный уровень (психолог 2 категории)	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период, выявленных в ходе работы единичных нарушений требований стандартов качества государственных услуг	45
		Наличие обоснованных жалоб и замечаний за отчетный период (не более 3)	23
7.2.2.Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период, соблюдение принципов этики		Наличие положительных отзывов потребителей услуг	33
		Отсутствие отрицательных отзывов потребителей услуг	16
		Наличие единичных (1-3) отзывов потребителей услуг (при отсутствии жалоб)	8
7.3.Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			86
7.3.1Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых психологических программ;	3 квалификационный уровень (психолог 1 категории)	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период, выявленных в ходе работы единичных нарушений требований стандартов качества государственных услуг	50
		Наличие обоснованных жалоб и замечаний за отчетный период (не более 3)	25
7.3.2.Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период, соблюдение принципов этики		Наличие положительных отзывов потребителей услуг	36
		Отсутствие отрицательных отзывов потребителей услуг	18
		Наличие единичных (1-3) отзывов потребителей услуг (при отсутствии жалоб)	9

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля

8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 58

8.1. Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	I квалификационный уровень (делопроизводитель)	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период.	58
		Отсутствие или наличие единичных (более 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период.	50

9. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

9.1. Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества 71

9.1.1. Соблюдение качества подготовки локальных нормативных актов (трудовых договоров, приказов). Обеспечение качества ведения личных дел работников, листов по учету кадров и прочих документов.	I квалификационный уровень (специалист по кадрам, юрист-консультант)	Отсутствие замечаний	51
		Наличие единичных замечаний (от 1 до 3)	25
9.1.2. Соблюдение принципов этики		Наличие положительных отзывов	20
		Отсутствие претензий и замечаний со стороны руководства	10
		Наличие обоснованных претензий со стороны руководства (не более 1-2)	5

9.2.1. Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и клиентами учреждения	3 квалификационный уровень (юрисконсульт I кат.)	Наличие положительных отзывов	49
		Отсутствие жалоб, замечаний со стороны руководства и клиентов	40
		Наличие единичных жалоб, замечаний (от 1 до 3)	20
9.2.2. Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки документов, локальных правовых актов.		Наличие положительных отзывов	37
		Отсутствие замечаний, жалоб, претензий за отчетный период	25
		Единичные жалобы, замечания, претензии (от 1 до 3)	15

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго - тепло, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи

10. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

10.1. Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведение учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством, заведующий складом)	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период.	71
		Отсутствие или наличие единичных (более 3 зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период.	65

11. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

11.1. Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества 71

11.1.1. Соблюдение качества выполняемых работ и дисциплины в части своевременного и достоверного предоставления отчетности, информации документации в части оказания государственных услуг	1 квалификационный уровень (программист)	Соблюдение качества на высоком уровне без нарушения сроков	71
		Соблюдение качества на удовлетворительном уровне	41
		Соблюдение качества с нарушениями (от 1 до 3), не отразившимися на показателях жизнедеятельности учреждения	15
11.1.2. Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение безаварийной,	1 квалификационный уровень (инженер)	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период.	71

бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведение учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов		Отсутствие или наличие единичных (более 3 зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период.	65
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
12. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
12.1 Обеспечение качества выполняемых работ			50
12.1.1. Обеспечение качества выполняемых работ и дисциплины	1 квалификационный уровень (уборщик помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	Отсутствие замечаний со стороны директора	25
		Наличие единичных незначительных замечания (от 1 до 3)	20
Наличие положительных отзывов		25	
Отсутствие замечаний		15	
Наличие единичных незначительных замечания (от 1 до 3)		7	
12.1.2. Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период			
13. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
13.1 Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества			58
13.1.1. Обеспечение качества выполняемых работ и дисциплины	1 квалификационный уровень (слесарь – сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель)	отсутствие замечаний	40
		наличие единичных (одно) замечаний	23
		наличие единичных от 2 до 3 замечаний	15
отсутствие замечаний		18	
наличие единичных (одно) замечаний		10	
наличие единичных от 2 до 3 замечаний		8	
12.1.2. Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры искусства и кинематографии			
14. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
			58
14.1. Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Культурный организатор; руководитель кружка.	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период.	58
		Отсутствие или наличие единичных (свыше 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период.	45

Должности не предусмотренные ПКГ
(специалист по охране труда, специалист по работе с семьей, специалист по закупкам, специалист по комплексной реабилитации)

Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведение учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов.	Специалист по охране труда.	Отсутствие или наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний, контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период.	71
		Отсутствие или наличие единичных (свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний, контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период.	50
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных актов и документов	Специалист по закупкам.	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	71
		отсутствие или наличие единичных (свыше 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	50
Соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление документации.	Специалист по работе с семьей		94
		Отсутствие претензий и замечаний за отчетный период	47
		Наличие обоснованных претензий, замечаний (до 2) за отчетный период	10
		Исполнение обязанностей на высоком уровне	47
		Отсутствие замечаний	20
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины, качественное и своевременное предоставление отчетности	Специалист по работе с семьей	Наличие единичных отрицательных отзывов потребителей услуг (2-3)	10
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Специалист комплексной реабилитации по	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	103
		отсутствие или наличие единичных (свыше 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	70

* - корректируется в учреждении в соответствии с подпунктом 6.6.4 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников государственных учреждений

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

Наименование должности	ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ), ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)							
	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания государственных услуг <*>		Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации долгосрочных целевых программ <*>		Общее количество баллов 100<*>	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 <***>		
	Обеспечение результатов работы на высоком уровне по итогам работы за квартал (баллов)	Обеспечение результатов работы на высоком уровне, с единичными замечаниями (не более 2) по итогам работы за квартал (баллов)	Проведение на высоком качественном уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения (баллов)	обеспечение реализации мероприятий ДЦП на уровне не ниже 95% (баллов)		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<***>
Специалист по охране труда	44	40	15	8	59			
Юрисконсульт I категории	56	50	15	8	71			
Экономист I категории	56	50	15	8	71			
Программист	44	40	15	8	59			
Делопродуцент	33	30	15	8	48			
Специалист по кадрам	44	40	15	8	59			
Заведующий складом	44	40	15	8	59			
Заведующий хозяйством	44	40	15	8	59			
Инженер	44	40	15	8	59			
Слесарь - сантехник	33	30	15	8	48			

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	33	30	15	8	48		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	27	24	15	8	42		
Водитель	33	30	15	8	48		
Уборщик служебных помещений	27	24	15	8	42		
Дворник	27	24	15	8	42		
Сторож	27	24	15	8	42		
Заведующий отделением	85	76	15	8	100		
Специалист по социальной работе	63	57	15	8	78		
Психолог 1 категории	56	50	15	8	71		
Психолог 2 категории	50	45	15	8	65		
Психолог	44	40	15	8	59		
Социальный педагог (высшее)	77	70	15	8	92		
Социальный педагог (средн.)	68	61	15	8	83		
Социальный работник	46	40	5	4	51		
Методист	73	66	15	8	88		
Культурный организатор	33	30	15	8	48		
Музыкальный руководитель	69	62	15	8	84		
Инструктор по труду	69	62	15	8	84		
Руководитель кружка	33	30	15	8	48		
Специалист по комплексной реабилитации	71	64	15	8	86		
Инструктор по адаптивной физической культуре	50	45	15	8	65		
Инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	71	64	15	8	86		
Специалист по работе с семьей	63	57	15	8	78		

<*> 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 6.6.4 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.

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

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

Должность	ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ), ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД			Общее количество баллов
	Выполнение государственного задания для работников бюджетных учреждений <*>		Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	Государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	
Специалист по охране труда	59	30	59	118
Юрисконсульт I категории	72	36	71	143
Экономист I категории	72	36	71	143
Программист	59	30	59	118
Делопроизводитель	49	25	48	97
Специалист по кадрам	59	30	59	118
Заведующий складом	59	30	59	118
Заведующий хозяйством	59	30	59	118
Инженер	59	30	59	118
Слесарь - сантехник	49	25	48	97
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	49	25	48	97
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	42	21	41	83
Водитель	49	25	48	97
Уборщик служебных помещений	42	21	41	83
Дворник	42	21	41	83
Сторож	42	21	41	83
Заведующий отделением	100	50	100	200
Специалист по социальной работе	79	40	78	157
Психолог I категории	72	36	71	143
Психолог 2 категории	65	33	65	130
Психолог	59	30	59	118

Социальный педагог (высшее)	93	47	92	185
Социальный педагог (среднее)	83	42	83	166
Социальный работник	51	26	51	102
Методист	88	44	88	176
Культурный организатор	49	25	48	97
Музыкальный руководитель	84	42	84	168
Инструктор по труду	84	42	84	168
Руководитель кружка	49	25	48	97
Специалист по комплексной реабилитации	86	43	85	171
Инструктор по адаптивной физической культуре	65	33	65	130
Инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	86	43	85	171
Специалист по работе с семьей	79	40	78	157

<*> 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 в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 6.6.4 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.