

Приложение № 1
к Приказу от 23.01.2020 № 32
с изменениями от 05.10.2020
Приказ № 344

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями, далее - Закон края), 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» (с изменениями и дополнениями, далее – Постановление), приказом министерства социальной политики Красноярского края от 9 декабря 2009 г. № 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» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (с изменениями и дополнениями) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и применяется при определении заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Саянский» (далее - учреждение).

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Саянский» (далее – КГБУ СО «КЦСОН «Саянский»), подведомственный министерству социальной политики Красноярского края по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения и предоставление социальных услуг», «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «Образование».

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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 КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», 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 КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Состав и условия оплаты труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Саянский»

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

2.3. Заработная плата работников КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

3. 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 2 должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих 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		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
	Квалификационный уровень	Должность, профессия	

			(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 Специалист по социальной работе (мобильная бригада) Специалист по социальной работе (служба раннего вмешательства) Специалист по социальной работе (кратковременный присмотр за детьми - инвалидами)	5683	
3.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
		Заведующий отделением	7248*	
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников				
4	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4.1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра по массажу	5100	
ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждения высшего и дополнительного образования)				
5	ПКГ «Должности педагогических работников»			
5.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду	При наличии среднего профессионального образования	5560
		Музыкальный руководитель	При наличии высшего образования	6104
5.2	2 квалификационный уровень	Социальный педагог Социальный педагог (мобильная бригада)	При наличии среднего профессионального образования	6029
			При наличии высшего образования	6699
5.3	3 квалификационный уровень*	Педагог - психолог, методист	При наличии среднего профессионального образования	6603
			При наличии высшего образования	7521
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии				
6.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
		Культурорганизатор	3511	

		Руководитель кружка	
	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
7.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3511
8.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
8.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4282
9.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
9.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер Инженер - электроник Психолог Специалист по кадрам Экономист Юрисконсульт	4282
9.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории Инженер - электроник 2 категории Психолог 2 категории Экономист 2 категории Юрисконсульт 2 категории	4704
9.3.	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории Инженер - электроник 1 категории Психолог 1 категории Экономист 1 категории Юрисконсульт 1 категории	5164
9.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер Ведущий инженер - электроник Ведущий психолог Ведущий экономист Ведущий юрисконсульт	6208
10.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
10.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик служебных помещений Сторож Парикмахер	3016
11.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
11.1.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3511
11.2.	2 квалификационный уровень		4282
11.3.	3 квалификационный уровень		4704
11.4.	4 квалификационный уровень		5667
12.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
12.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре	4704
13.	Должности, не предусмотренные ПКГ:		
13.1.		Специалист по охране труда	4282
13.2.		Специалист по охране труда 2 категории	4704
13.3.		Специалист по охране труда 1 категории	5164
13.4.		Специалист по комплексной реабилитации	4208

<*> Кроме методистов, по должностям "методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается с высшим образованием в размере 6364 рубля; по должности "старший методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается с высшим образованием в размере 6706 рублей.

4. 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 учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);

выплаты за работу в сельской местности.

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 4.3-4.12 настоящего Положения.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждения, работающим с гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. и дифференцируются по типам бюджетных и казенных учреждений:

N п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Наименование должностей
1	2	3
1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	
1.1	Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения <*>	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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, отклоняющимися от нормальных, предусмотренных пунктом 4.4 настоящего Положения.

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

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 КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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 КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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 КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» устанавливаются в

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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 учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на заинтересованность работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем - руководителем и работниками КГБУ СО «КЦСОН «Саянский».

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются Положением об оплате труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», локальными нормативными актами КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», а также средств, полученных в учреждении от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

6.4. Работникам КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

6.5. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 6.8 - 6.15 настоящего Положения.

КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные пунктами 6.8 - 6.15 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

6.6. 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 директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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.

6.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 6.4, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежеквартально по итогам работы за отчетный квартал и выплачиваются ежемесячно в квартале, следующем за отчетным, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые устанавливаются по итогам работы за квартал и выплачиваются один раз в квартал.

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

$$\langle P_j = \Pi_{1\text{балла}j} \times B_{ij} \times K_{\text{исп.раб.врем}} \rangle;$$

где:

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

$\Pi_{1\text{балла}j}$ - цена балла для определения i -го размера выплат работнику j -ой категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

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

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

где:

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

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

$$\Pi_{1\text{ балла}j} = Q_{\text{стим.ij}} \div \sum_{i=1}^{n_j} B_{ij}, \quad (3)$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{план.окр.}}$ - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

$\text{ФОТ}_{\text{штат.пр.}}$ - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями

$\text{ФОТ}_{\text{штат.пр.}}$ - фонд оплаты труда прочих работников учреждения, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам,

персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

$K_{\text{гар.окр.}}$ – компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями), за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

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

$Q_{\text{стим.рук.}}$ - плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

$K_{\text{отп.окр.}}$ – компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь

$K_{\text{отп.пр.}}$ - компенсационные выплаты прочих работников учреждения (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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.

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

6.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально на квартал, следующий за 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, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

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

$$\text{Бнорм. } i \text{ долж.} = \text{const } i \text{ выпл.мах.} \times K, \quad (6)$$

где:

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

const i выпл.мах. - 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.

6.11. По решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

6.12. По решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.13. Работникам учреждения КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» устанавливаются следующие персональные стимулирующие выплаты:

6.13.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,50 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени 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 профессиональное среднее или

высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с КГБУ СО «КЦСОН «Саянский». Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

6.13.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются по решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» на срок не более 1 года с применением следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

опыта (продолжительности) работы в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты и здравоохранения;

уровень квалификации и профессионального мастерства.

Директор КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы;

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

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,10 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени за последующие два года работы в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, в органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6.13.4. Персональные выплаты работникам учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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 8,2 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, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, врачам и провизорам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры

и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения), рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого 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. Рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения, размер выплаты по вышеуказанным основаниям, может увеличиваться до 7,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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

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

от 0,15 до 0,50 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

от 0,15 до 0,40 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых, а также краевых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам 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 и грузовых автомобилей за первый класс (категории "Д" и "Е") и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

При наличии у специалиста учреждения 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 работников 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 3,45 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально

отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

6.15. Работникам учреждения по решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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.

«7. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер 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.

7.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются пунктами 4.3., 4.4., 4.10, 4.11. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного [пунктом 7.1](#) настоящего Положения

7.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей директора и главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетных и казенных учреждений, определяются [пунктами 7.4-7.8](#) настоящего Положения.

7.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются по решению Директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский»» по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

N п/ п	Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для комплексного центра социального обслуживания населения
1	2	3	4
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	
отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг		-	
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	интеграции лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в том числе лиц без определенного места жительства и занятий, в общество	трудовая реабилитация 60% и более получателей социальных услуг	-
2. 3	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

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются по решению директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» 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:

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для комплексного центра социального обслуживания населения
1	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	0,15

	получателей услуг, их представителей	
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

7.6. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие персональные выплаты:

7.6.1. Персональные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру за сложность, напряженность и особый режим работы в центрах социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы и их филиалах, за обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в размере 0,6 должностного оклада;

7.6.2. Персональные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру за опыт работы устанавливаются - по решению Директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения;

опыта (продолжительности) работы в должности заместителя директора, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности заместителя директора, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

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

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада - заместителям директора, главному бухгалтеру иных бюджетных и казенных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,05 должностного оклада заместителям директора, главному бухгалтеру за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий;

0,10 должностного оклада заместителям директора, главному бухгалтеру бюджетных и казенных учреждений за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий; наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);

0,08 должностного оклада заместителям директора, главным бухгалтерам бюджетных и казенных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности заместителя директора, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в

должности заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

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

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

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

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

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

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

7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты - по решению Директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», по итогам работы за квартал и выплачиваются ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале с учетом оценки показателей, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, в следующих размерах:

N п/п	Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3	4
1	Кадровая обеспеченность	укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,3
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю	награждение государственной наградой	1,3

<p>плодотворную государственную ведомственную отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан; в связи с юбилейной датой</p>	<p>работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства</p>	<p>Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства</p>	
	<p>награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"</p>	<p>награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"</p>	1,2
	<p>награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан</p>	<p>награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан</p>	1,1
	<p>юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)</p>	<p>юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)</p>	1,0

7.8. Заместителям директора и главному бухгалтеру - по решению Директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

№ п/п	Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
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	0,6

		повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	
4	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки**	по совокупности критериев оценки, в баллах:	
		более 95	0,15
		от 90 до 95	0,1
		от 80 до 89	0,05
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**	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 N 145-п "Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)".

** Показатель применяется к должности "Руководитель учреждения".

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

7.9. Заместителям директора и главному бухгалтеру по решению Директора КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная [пунктами 5.1 - 5.3](#) настоящего Положения.

7.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» (без учета заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера) определяется министерством социальной политики Красноярского края в размере, не превышающем следующего размера:

N	Типы учреждений социального
---	-----------------------------

п/п	обслуживания и их структурных подразделений	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	4	5
1	Комплексный центр социального обслуживания населения	2,8	2,7

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

8.1. Оплата труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Саянский», с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в бюджетных учреждениях. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» самостоятельно, но не более 60 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются КГБУ СО «КЦСОН «Саянский» на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закона края.

8.3 Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) работникам учреждения может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере (в соответствии со ст. 112 ТК РФ к праздничным дням: 23 февраля, 08 марта, а так же к профессиональному празднику 08 июня, установленному указом Президента Российской Федерации от 27 октября 2000 года № 1796 «О дне социального работника» и к юбилейным датам, со дня образования учреждения) на основании приказа руководителя учреждения.

9. « ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ

РАБОТЫ В КГБУ СО «КЦСОН «САЯНСКИЙ» ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в бюджетных и казенных учреждениях в стаж работы засчитывается:

9.1.1. Заместителям директора (не имеющим медицинского образования) и главному бухгалтеру:

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

9.1.2. Заместителям директора, имеющим медицинское образование:

время работы как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

9.1.3. Заместителям директора центров социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и их филиалов за обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы, время нахождения на действительной

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

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

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

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

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

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

Приложение №1 к положению
 об оплате труда работников
 Краевого государственного бюджетного учреждения
 социального обслуживания «Комплексный центр социального
 обслуживания населения «Саянский»

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера <*>, <*>
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Социальный работник – 2 квалификационный уровень			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаниями) по итогам работы за отчетный период		44
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по социальной работе, специалист по комплексной реабилитации, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями); проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных	1 квалификационный уровень	68
		2 квалификационный уровень	74
		3 квалификационный уровень	77

	случаях) по итогам работы за отчетный период		
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Заведующий отделением			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период		80
ПКГ должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Медицинская сестра по массажу - 3 квалификационный уровень			
Профилактика инфекционных заболеваний отсутствие предписаний Роспотребнадзора, Росздравнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	61
		4 квалификационный уровень	67
		5 квалификационный уровень	74
ПКГ должностей работников образования			
ПКГ «Должностей педагогических работников»			
Социальный педагог(мобильная бригада) - 2 квалификационный уровень			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями 2. Проявление творческой активности:	2 квалификационный уровень	80

	а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период		
Методист, педагог-психолог - 3 квалификационный уровень			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями 2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	3 квалификационный уровень	80
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
ПКГ «Должности работников культуры среднего звена»			
Руководитель кружка, культорганизатор			
Проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		42
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Делопроизводитель			
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб), по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	42
		2 квалификационный уровень	44
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	51

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Бухгалтер, экономист – 1 квалификационный уровень			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	осуществление качественно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
Специалист по кадрам, Юрисконсульт, Психолог – 1 квалификационный уровень			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов)	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	51
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80
Инженер-электроник – 1 квалификационный уровень			
Соблюдение требований техники безопасности и	выполнение требований техники	1 квалификационный	51

охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение её систематизации и сохранности	безопасности и охраны труда, при отсутствии обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний; отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	уровень	
		2 квалификационный уровень	56
		3 квалификационный уровень	62
		4 квалификационный уровень	74
		5 квалификационный уровень	80

ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»

Инструктор по адаптивной физической культуре

Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	56
		2 квалификационный уровень	68
		3 квалификационный уровень	80

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож-1 квалификационный уровень

Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных (не более 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36
		2 квалификационный уровень	38

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Водитель легкового автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник

Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря,	отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны	1 квалификационный уровень	42
--	--	-------------------------------	----

своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	51
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	68

Должности, не предусмотренные ПКГ

Специалист по охране труда

Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма) по итогам работы за отчетный период		51
---	--	--	----

Специалист по охране труда 2 категории

Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма) по итогам работы за отчетный период		56
---	--	--	----

Специалист по охране труда 1 категории			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма) по итогам работы за отчетный период		62

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 6.10 настоящего Положения;

**Оценки критериев и количество баллов устанавливаются в положении об оплате труда и стимулировании труда работников КГБУ «КЦСОН «Саянский».

Приложение № 2 к положению
об оплате труда работников
Краевого государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Саянский»

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат <u><*></u> , <u><***></u>
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Социальный работник – 2 квалификационный уровень			
Соответствие оказанных	отсутствии	или	66

услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по социальной работе, специалист по комплексной реабилитации, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	102
		2 квалификационный уровень	111
		3 квалификационный уровень	116
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Заведующий отделением			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		120
ПКГ должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Медицинская сестра по массажу-			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2 - 3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	70
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	91
		4 квалификационный уровень	100
		5 квалификационный уровень	111
ПКГ должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников»			

Социальный педагог (мобильная бригада) - 2 квалификационный уровень			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	120
Педагог психолог, методист - 3 квалификационный уровень			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	3 квалификационный уровень	120
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Руководитель кружка, культорганизатор			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		63
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Делопроизводитель –			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3), зафиксированных документально, замечаний по итогам работы за	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	66

	отчетный период		
Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	2 квалифицированный уровень	77
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Бухгалтер, экономист –			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Специалист по кадрам, Юрисконсульт, Психолог			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93
		4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
Инженер-электроник			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной,	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний,	1 квалификационный уровень	77
		2 квалификационный уровень	84
		3 квалификационный уровень	93

бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	4 квалификационный уровень	111
		5 квалификационный уровень	120
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Инструктор по адаптивной физкультуре –			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	84
		2 квалификационный уровень	102
		3 квалификационный уровень	120
ПКГ общепрофессиональные профессии рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож -			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	54
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Водитель легкового автомобиля ,Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов),	отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	77
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	102

технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	уровень	
Должности, не предусмотренные ПКГ			
Специалист по охране труда			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		77
Специалист по охране труда 2 категории			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		84
Специалист по охране труда 1 категории			
Обеспечение качества	отсутствие или		93

выполняемых работ в части соблюдения требований техники	наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		
безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов			
Специалист по комплексной реабилитации			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	103	
	наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	93	

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 6.10 настоящего Положения;

**Оценки критериев и количество баллов устанавливаются в положении об оплате труда и стимулировании труда работников КГБУ «КЦСОН «Саянский».

Приложение № 3 к положению
об оплате труда работников
Краевого государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания «Комплексный центр
социального обслуживания населения «Саянский»

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

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

<*> Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в Положении, на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 6.10 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений.

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

Приложение № 4 к положению
 об оплате труда работников
 Краевого государственного бюджетного учреждения
 социального обслуживания «Комплексный центр
 социального обслуживания населения «Саянский»

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

N п/п	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат**
1.	Выполнение государственного задания для работников учреждения*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено		50	
2.	Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения	200
Отсутствие замечаний руководителя учреждений (за исключением управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения)		100	

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

** - количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в настоящем Положении, на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 6.10 видов, условий, размеров и

порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.