

**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «БОГОТОЛЬСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ
ДЛЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ»**

Приказ

13 января 2025 года

г. Боготол

№ 20/1-ОД

**Об утверждении положения
об оплате труда и стимулировании
работников учреждения на 2025 год**

1. В соответствии с приказом министерства от 13.01.2025 № 1-Н «О внесении изменений в приказ 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» Положение об оплате труда и стимулировании работников учреждения с 01.01.2024 года признать утратившим силу.

2. Утвердить Положение об оплате труда и стимулировании работников учреждения с 1 января 2025 г.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Ю. А. Иванова

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
Профсоюзного комитета

 К.А Чекалина
«13» января 2025 года

Директор КГБУ СО
«Боготольский дом-интернат для граждан
пожилого возраста и инвалидов»



Ю.А. Иванова
«13» января 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

с 01 января 2025 года

Боготол 2025

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов»» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с пунктом 12 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 113 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, постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011г № 169-п «О внесении изменений в постановление правительства Красноярского края № 620-п от 01.12.2009г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и признании утратившими силу отдельных постановлений совета администрации и постановлений Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013г № 483-п «О внесении изменений в постановление правительства Красноярского края № 620-п от 01.12.2009г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 29.03.2022г № 244-П «О внесении изменений в постановление правительства Красноярского края № 620-п от 01.12.2009г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и признании утратившими силу отдельных постановлений совета администрации и постановлений Красноярского края», подведомственных министерству социальной политики Красноярского края, Постановлением Правительства Красноярского края от 27.12.2022 № 1168-п «О внесении изменений в постановление 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» внесены изменения в Положение № 620-п, а также приказом министерства социальной политики Красноярского края от 27.01.2023 г. № 21-н внесены изменения в приказ 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», в соответствии с изменениями в постановление 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», вступившим в силу с 01.07.2023, Постановление Правительства Красноярского края от 13 июня 2023 г. N 502-п

"О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края",
и опубликован приказ министерства от 29.06.2023 № 102-Н «О внесении изменений в приказ 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», постановлением Правительства Красноярского края от 26.12.2023г № 1059-п «О внесении изменений в постановление правительства Красноярского края № 620-п от 01.12.2009г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказ Министерства социальной политики Красноярского края от 18 января 2024 г. N 7-Н "О внесении изменений в приказ министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 N 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", приказ министерства от 13.01.2025 № 1-Н «О внесении изменений

в приказ 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 применяется при определении заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее учреждение).

1.2. 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.

1.3. 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, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

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

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

II. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее 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 06.08.2007 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», 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», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной
-------------------------	-------------------------	--

		платы, руб.
ПКГ медицинский и фармацевтический персонал первого уровня		
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	1 квалификационный уровень	3830
ПКГ должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг		
Специалист по социальной работе	1 квалификационный уровень	6561
ПКГ общетраслевые должности служащих второго уровня		
Заведующий складом	2 квалификационный уровень	4943
Заведующий хозяйством Шеф-повар	3 квалификационный уровень	4943 5431
ПКГ общетраслевые должности служащих третьего уровня		
Экономист Специалист по кадрам Специалист по охране труда Психолог	1 квалификационный уровень	4943
Экономист 1 категории Программист 1 категории	3 квалификационный уровень	5961
ПКГ общетраслевых профессий рабочих первого уровня		
Уборщик территорий Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Сестра-хозяйка Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Мойщик посуды Кухонный рабочий Слесарь-сантехник	1 квалификационный уровень	3481
ПКГ общетраслевых профессий рабочих второго уровня		
Повар Водитель автомобиля Культорганизатор	1 квалификационный уровень	4053

2.2. Размер должностного оклада руководителя бюджетного учреждения определяется в кратном отношении к среднему окладу

(должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, определенного в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного учреждения», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» с учётом отнесения бюджетного учреждения к группе по оплате труда руководителей бюджетного учреждения.

2.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Работникам учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

* выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

* 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;

* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

3.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании проведенной специальной оценки условий труда:

Размер выплат компенсационного	Наименование должностей специалистов, профессий рабочих
-----------------------------------	--

характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате	за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
0,04	Повар

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,50 оклада (должностного оклада) или часовой ставке за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения оплачиваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, 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, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в зависимости от формы

предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений), устанавливаются в следующих размерах:

Размер персональной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате	Наименование должностей специалистов, профессий рабочих за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений)
0,15	Директор учреждения, экономист 1 категории, экономист, специалист по кадрам, программист 1 категории, специалист по охране труда, специалист по социальной работе, Культурный организатор, младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными, заведующий хозяйством, заведующий складом, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, водитель автомобиля, психолог, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сестра-хозяйка, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, кастелянша

3.9. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов к заработной плате.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. Группа по оплате труда руководителя бюджетного учреждения устанавливается на основании объемных показателей, определенных [приложением 2](#) к Закону Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» от 29 октября 2009 года № 9-3864 в следующих размерах:

Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов общего типа:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Плановая коечная мощность, койко-мест	свыше 400	251 - 400	101 - 250	до 100

4.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя бюджетного учреждения устанавливаются [3.2- 3.9](#) настоящего Положения.

4.3. Руководителю бюджетного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности бюджетного учреждения, определяются [пунктами 4.4 – 4.10](#) настоящего Положения.

4.4. **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** руководителям устанавливается по решению министерства социальной политики Красноярского края по итогам работы за месяц и за квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Директор учреждения		
Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,4

	Отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
	отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг	
Создание условий для организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	Привлечение 30% и более получателей социальных услуг к участию в социокультурных мероприятиях	0,2

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю бюджетного учреждения устанавливается по решению министерства социальной политики Красноярского края по итогам работы за месяц и квартал и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

Показатели, характеризующие качество выполняемых работ	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер выплат к должностному окладу
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	0,2
	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

4.6. Руководителю бюджетного учреждения по итогам работы за квартал текущего года по решению министерства социальной политики Красноярского края устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за фактически отработанное время в соответствующем квартале в следующих размерах:

№ 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%	0,35
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края "За трудовые	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
		награждение знаком отличия	1,2

	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	Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"	
		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
		юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

4.7. Общий размер персональных выплат руководителю бюджетных учреждений определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы.

4.7.1. Руководителю бюджетного учреждения устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Руководителю бюджетного учреждения специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени по основному месту работы размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

В 2025 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором руководителю бюджетного учреждения начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается,

если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times K_{ув} - Отп,$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + ((СКВ_{2025} - СКВ_{2024}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$K_{рк}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.8. Руководителю бюджетного учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края 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 повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6
4	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки <*>	по совокупности критериев оценки, в баллах:	
		более 95	0,15
		от 90 до 95	0,1
		от 80 до 89	0,05
5	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по итогам года, следующего за годом, когда проводилась	выполнение плана в процентах:	
		100	0,1

	независимая оценка качества условий оказания услуг <*>		
--	--	--	--

<*> 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".

4.9. Бюджетные ассигнования на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю бюджетного учреждения определяются в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя бюджетного учреждения. Предельное количество должностных окладов руководителя бюджетного учреждения, учитываемое при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю бюджетного учреждения и подлежащее централизации в год должно составлять 28 (постановление Правительства Красноярского края от 15.11.2016 №588-п «О внесении изменений в постановление 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»).

Бюджетные ассигнования на выплату 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 при предоставлении руководителю бюджетного учреждения выплат стимулирующего характера учитываются в бюджетной смете бюджетного учреждения дополнительно.

4.10. Бюджетные ассигнования на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю бюджетного учреждения предусматриваются в бюджетной смете бюджетного учреждения.

Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю бюджетного учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

4.11. Руководителю бюджетного учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом VI настоящего Положения.

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

П/П	Тип учреждения социального обслуживания	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителя и главного бухгалтера краевого государственного бюджетного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера)		
		руководитель учреждения	заместитель руководителя	главный бухгалтер
	2	3	4	5
	Дома-интернаты (пансионаты) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; дома-интернаты для инвалидов	5,7	4,1	-

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

5.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

- 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

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

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда, определяются пунктами 5.4 - 5.12 настоящего Положения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определенные [пунктами 5.4 - 5.12](#) настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждений.

5.6. При установлении выплат, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, применяется балльная система оценки труда работников.

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

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

$$P_j = Ц1_{\text{балла}} j \times B_{ij} \times K_{\text{исп.раб.врем.}}, (1)$$

где:

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

$\Pi_{\text{балла}j}$ - 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;

Кисп.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);

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

где:

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

$\sum_{i=i}^{nj} B_{ij}$ - 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);

$$Q_{\text{стим.окр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.окр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.окр.}} - K_{\text{гар.окр.}} -$$

$$- K_{\text{отп.окр.}}) / PK, \quad (4)$$

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н ; Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 29.06.2023 № 102-Н)

$Q_{\text{стим.пр.}} = (FOT_{\text{план.}} - FOT_{\text{план.окр.}} - FOT_{\text{трук.}} - FOT_{\text{штат.пр.}} - K_{\text{гар.пр.}} - K_{\text{отп.пр.}}) / PK, (5)$

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, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в отчетном периоде;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н ; Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 29.06.2023 № 102-Н)

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

$FOT_{\text{план.}}$ - фонд оплаты труда всех 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;

$FOT_{\text{план.окр.}}$ - 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, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

$FOT_{\text{трук.}}$ - фонд оплаты труда руководителю учреждения, 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;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н ; Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 29.06.2023 № 102-Н);

ФОТштат.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, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам и специальной краевой выплате, 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 (в ред. Приказа Министерства социальной политики Красноярского края от 18 января 2024 г. N 7-Н);

ФОТштат.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 и специальной краевой выплате, 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 (в ред. Приказа Министерства социальной политики Красноярского края от 18 января 2024 г. N 7-Н);

Кгар.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, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (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), 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;

Кгар.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;

Котп.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, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (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, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

Котп.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, 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.

(в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н ; Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 29.06.2023 № 102-Н)

(п. 2.3.3 в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 10.09.2019 N 75-Н)

5.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплаты специальной краевой выплаты, устанавливается в начале финансового года и

корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

- 32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;
- 13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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.

(в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 29.06.2023 № 102-Н)

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

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

где:

$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}}$ - 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 бюджетного или казенного учреждения, принимаемому за единицу.

5.11. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются 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 в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

5.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.13.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала 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;

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

- опыта (продолжительности) непрерывной работы в учреждении социального обслуживания, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;
- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

- 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,10 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в муниципальном учреждении социального обслуживания или здравоохранения, органах управления социальной защиты населения и здравоохранения, но не свыше 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

(профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 9,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

(в ред. Приказов министерства социальной политики Красноярского края от 07.04.2011 [N 212-ОД](#), от 10.09.2019 [N 75-Н](#), от 16.12.2019 [N 107-Н](#), от 13.05.2020 [N 9-Н](#)):

- 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, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общетраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общетраслевым 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;
- от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов бюджетного 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 бюджетного учреждения;
- от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы водителям легковых автомобилей бюджетных учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии.
- от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам муниципального бюджетного учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);
- от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам бюджетного учреждения за публикацию статей,

материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, краевых и районных печатных изданиях;

- от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных, городских совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;
- 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - водителю легкового автомобиля 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 учреждений двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,45 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения. (в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 12.01.2021 N 3-Н)

15.13.5. Работникам учреждений устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам учреждений специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени по основному месту работы размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

В 2025 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором работнику учреждения начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times K_{ув} - Отп,$$

где:

$СКВ_{ув}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + ((СКВ_{2025} - СКВ_{2024}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$K_{рк}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя бюджетного учреждения и выплачиваются один раз в квартал с

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

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

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего раздела.

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

VII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

7.1. При установлении надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении в стаж работы засчитывается:

7.1.1. Руководителю (не имеющего медицинского образования):

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.

7.1.2. Руководителю учреждения, не имеющего медицинского образования:

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.

7.2. Руководителю, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания, 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;

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

**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	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
Экономист I категории		
Обеспечение выполнения государственного задания в части полноты и эффективности использования средств краевого бюджета из них за: своевременного и правильного составления экономической отчетности, обеспечения мер по соблюдению штатно-сметной дисциплины, осуществления контроля расходования фонда заработной платы и отсутствие нарушений экономической деятельности	Отсутствие нарушений	73
	Наличие единичного нарушения	70
	Наличие (до двух) нарушений, но не более трех	65
Экономист		
Обеспечение выполнения государственного задания в части полноты и эффективности использования средств краевого бюджета из них за: подготовка и ведение документации по закупкам продукции в соответствии с законодательством, своевременное	Отсутствие нарушений	60
	Наличие единичного нарушения	57

размещение исполнение контрактов и ведение соответствующей документации	Наличие (до двух) нарушений, но не более трех	53
Специалист по кадрам		
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством по оформлению приема, перевода, увольнения работников, систематизации в установленном порядке личных дел (карточек), приказов по кадровым вопросам	Отсутствие судебных споров, предписаний, замечаний, претензий и жалоб.	60
	Наличие единичных (до одного) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий и жалоб.	55
	Наличие (до двух) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий и жалоб.	50
Заведующий хозяйством		
Организация проведения и контроль за выполнением ремонтных работ в учреждении, ведение качественного контроля за состоянием особо ценного имущества, основных средств, расходом электроэнергии, воды и тепловой энергии, осуществление мероприятий по благоустройству территории учреждения	Отсутствие замечаний	60
	Наличие единичного замечания	55
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	50
Специалист по охране труда		
Обеспечение соблюдения в учреждении правил и требований охраны труда, правил и требований пожарной безопасности, установленных законодательством Российской Федерации	Отсутствие нарушений	60
	Наличие единичного нарушения	55
	Наличие (до двух) нарушений, но не более трех	50

Программист I категории (0,5 ставки)		
Обеспечение бесперебойной работы локальной сети, электронной связи и компьютерного оборудования, эффективность привлечения программных ресурсов для повышения качества деятельности учреждения	Отсутствие нарушений	37
	Наличие единичного нарушения	32
Заведующий складом		
Обеспечение рационального использования складских площадей, сохранности складированных товарно-материальных ценностей, ведение качественного контроля поставляемой продукции на склад, соблюдение режима хранения товарно-материальных ценностей на складах	Отсутствие нарушений	60
	Наличие единичного нарушения	55
	Наличие (до двух) нарушений, но не более трех	50
Водитель автомобиля		
Содержание транспорта в технически исправном состоянии, управление автомобилем в соответствии с правилами дорожного движения, контроль за расходом ГСМ и своевременная сдача авансовых отчетов и путевых листов	Отсутствие замечаний	49
	Наличие единичного замечания	43
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Своевременного выявления неисправностей систем отопления, водоснабжения, канализации, вентиляции и их устранение, своевременное обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ	Отсутствие нарушений	42
	Наличие единичного нарушения	38

Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Своевременного обеспечения чистым и выглаженным бельем клиентов и обслуживающего персонала дома-интерната, качественного выполнения работ, учет моющих средств согласно установленным нормам	Отсутствие замечаний	42
	Наличие единичного замечания	38
Слесарь-сантехник (0,5 ставки)		
Своевременное выявление неисправностей систем отопления, водоснабжения, канализации, вентиляции и их устранение, своевременное обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ	Отсутствие нарушений	21
	Наличие единичного нарушения	18
Сестра-хозяйка		
Своевременный контроль за наличием и внешним состоянием мягкого инвентаря и сезонной одежды у клиентов, своевременный контроль за списанием мягкого инвентаря согласно установленным нормам и исходя из его фактического состояния	Отсутствие нарушений	21
	Наличие единичного нарушения	18
Кастелянша		
Своевременный контроль за наличием и внешним состоянием мягкого инвентаря и сезонной одежды у клиентов, своевременный контроль за списанием мягкого инвентаря согласно установленным нормам и исходя из его фактического состояния	Отсутствие нарушений	21
	Наличие единичного нарушения	18
Уборщик служебных помещений		
Обеспечение выполнения работ, связанных с эксплуатацией имущества, уборкой и сохранностью хозяйственного инвентаря и технологического оборудования, содержание служебных помещений в	Отсутствие замечаний	42
	Наличие единичного замечания	37
	Наличие (до двух)	32

соответствии с санитарными нормами	замечаний, но не более трех	
Специалист по социальной работе		
Своевременный и полный объем оказания социальных услуг, оперативность в оказании помощи клиентам, применение современных и новых методик в процессе работы с клиентами	Отсутствие замечаний	80
	Наличие единичного замечания	75
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	70
Культорганизатор		
Проявление систематической творческой активности	Отсутствие замечаний	49
	Наличие единичного замечания	44
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	39
Психолог		
Своевременный и полный объем оказания психологической помощи ПСУ, оперативность в оказании помощи ПСУ	Отсутствие замечаний	60
	Наличие единичного замечания	55
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	50
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными		
Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических процедур клиентам учреждения, систематическое и качественное проведение уборок в жилых комнатах клиентов, создание комфортных условий клиентам, находящимся на постельном режиме, в том числе при приеме пищи	Отсутствие замечаний	47
	Наличие единичного замечания	42
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	37

	более трех	
Шеф-повар		
Обеспечение полноценного и рационального в соответствии с утвержденными нормами и качества приготовления пищи, качественное и правильное ведение профессиональной документации	Отсутствие замечаний	66
	Наличие единичного замечания	61
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	56
Повар		
Обеспечения качественным приготовлением блюд в соответствии с утвержденными нормами, соблюдения в учреждении норм и правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности при эксплуатации технологического оборудования	Отсутствие замечаний	49
	Наличие единичного замечания	44
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	39
Мойщик посуды		
Соблюдения правил мойки, сушки, хранения кухонной посуды, приборов и инвентаря в соответствии с утвержденными нормами и правилами, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение в учреждении норм и правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	42
	Наличие единичного замечания	37
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	32
Кухонный рабочий		
Обеспечение выполнения работ, связанных с эксплуатацией имущества, уборкой и сохранностью хозяйственного инвентаря и технологического оборудования, а также содержание помещения пищеблока в соответствии с санитарными нормами, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение в учреждении норм и правил техники безопасности, охраны труда и	Отсутствие замечаний	42
	Наличие единичного замечания	37
	Наличие (до двух) замечаний, но не более трех	32

пожарной безопасности			
Уборщик территорий (0,5 ставки)			
Обеспечение хозяйственного содержания территории в соответствии с санитарными нормами	сохранности инвентаря, территории в	Отсутствие замечаний	21
		Наличие единичного замечания	16

**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	Размер стимулирующих выплат работнику к окладу (должностного оклада), ставки заработной платы
Экономист I категории		
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления учреждением государственной отчетности и информации по отдельным запросам министерства социальной политики Красноярского края	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	109
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	105
	Два замечания по итогам работы за месяц	100
Экономист		
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления учреждением государственной отчетности и информации по отдельным запросам министерства социальной политики Красноярского края	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	85
	Два замечания по итогам работы за месяц	80
Специалист по кадрам		
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления государственной и других видов отчетности и информации по отдельным запросам министерства социальной политики Красноярского края	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	85
	Два замечания по итогам работы за месяц	80

Заведующий хозяйством		
1.Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг, учета особо ценного имущества и основных средств с целью предотвращения их порчи и потери	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	85
	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	80
Специалист по охране труда		
Соблюдение качества выполняемых работ по выполнению требований техники безопасности, охраны труда и противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	85
	Два замечания по итогам работы за месяц	80
Программист I категории (0,5 ставки)		
Соблюдение качества выполняемых работ по обеспечению правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы локальной сети, электронной связи и оргтехники	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	55
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	50
	Два замечания по итогам работы за месяц	45
Заведующий складом		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг, организация, хранения товарно-материальных ценностей с целью предотвращения их порчи и потерь	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	85
	Два замечания по итогам работы за месяц	80
Водитель автомобиля		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг,	отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	74
	наличие единичного	

подготовка автотранспорта к бесперебойной работе и безопасной перевозке клиентов	(одного) замечания по итогам работы за месяц	69
	Два замечания по итогам работы за месяц	64
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59
	Два замечания за месяц	54
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг, содержание технологического оборудования и хозяйственного инвентаря в надлежащем виде	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59
	Два замечания по итогам работы за месяц	54
Слесарь - сантехник (0,5 ставки)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	32
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	27
	Два замечания по итогам работы за месяц	22
Сестра-хозяйка		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг, обеспечение сохранности мягкого инвентаря, находящегося в эксплуатации	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	32
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	27
	Наличие двух замечаний по итогам работы за месяц	22

Кастелянша		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг, обеспечение сохранности мягкого инвентаря, находящегося в эксплуатации	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	32
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	27
	Наличие двух замечаний по итогам работы за месяц	22
Уборщик служебных помещений		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64
	Наличие единичных (одного) замечаний по итогам работы за месяц	59
	Наличие двух замечаний по итогам работы за месяц	54
Специалист по социальной работе		
Обеспечение качества оказанных услуг стандартам качества в части оказания комплекса социально-бытовых услуг, содействия восстановлению связей с родственниками, содействия активизации потенциала собственных возможностей каждого клиента	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	120
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	115
	Два замечания по итогам работы за месяц	100
Культурорганизатор		
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	74
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	69
Психолог		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	85

	Два замечания по итогам работы за месяц	80
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	70
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	65
	Два замечания по итогам работы за месяц	60
Шеф-повар		
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части соблюдения санитарно-гигиенических норм при приготовлении пищи и обслуживании клиентов	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированных документально по итогам работы за месяц	99
	Выявленные в ходе ежеквартального мониторинга единичные (одного) случаи и замечания со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированные документально, по итогам работы за месяц	94
	Выявленные в ходе ежеквартального мониторинга два замечания со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированные документально, по итогам работы за месяц	89
Повар		
Соблюдение качества выполняемых работ в части соблюдения санитарно-гигиенических при	Отсутствие замечаний выполнение работы на высоком уровне по итогам работы за месяц	74

приготовлении блюд	Отсутствие замечаний выполнение работы на удовлетворительном уровне по итогам работы за месяц	69
	Одно или два замечания, выполнение работ на низком уровне по итогам работы за месяц	64
Кухонный рабочий		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59
	Два замечания по итогам работы за месяц	54
Мойщик посуды		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59
	Два замечания по итогам работы за месяц	54
Уборщик территорий (0,5 ставки)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части содержания территории в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	32
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	27
	Два замечания по итогам работы за месяц	22

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ**

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

<*> Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям

определяется на основе штатного расписания в соответствии с видом, условием, 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 в следующих размерах:

Наименование должности	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность
Специалист по охране труда	75
Экономист	75
Экономист 1 категории	91
Программист 1 категории	46
Специалист по кадрам	75
Специалист по социальной работе	100
Культорганизатор	62
Заведующий хозяйством	75
Заведующий складом	75
Слесарь-сантехник	27
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	53
Водитель автомобиля	62
Уборщик служебных помещений	53
Уборщик территорий	27
Психолог	75
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	53
Сестра-хозяйка	27
Кастелянша	27
Шеф-повар	83
Повар	62
Кухонный рабочий	53
Мойщик посуды	53
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	58

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

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ,
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

п/ п	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат <***>
1	Выполнение государственного задания для работников бюджетных и казенных (за исключением управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения) учреждений <*>	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 на основе штатного расписания в соответствии с видом, условием, 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 в следующих размерах:

Наименование должности	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера по итогам года
Специалист по охране труда	151
Экономист	151
Экономист 1 категории	182
Программист 1 категории	91
Специалист по кадрам	151
Специалист по социальной работе	200
Культорганизатор	124
Заведующий хозяйством	151
Заведующий складом	151
Слесарь-сантехник	53
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	106
Водитель автомобиля	124
Уборщик служебных помещений	106
Уборщик территорий	53
Психолог	151
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	106
Сестра-хозяйка	53
Кастелянша	53
Шеф-повар	166
Повар	124
Кухонный рабочий	106
Мойщик посуды	106
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	117