

Составлено
Председатель ТК
Судя В.Ф. Одиночева
29 мая 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

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



Ю.А.Иванова
29 мая 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
С 01 ИЮНЯ 2020 ГОДА**

Боготол 2020

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

Приказ

29 мая 2020 года

№ 80/2-ОД

г. Боготол

Об утверждении Положения об оплате
и стимулировании труда работников
учреждения

В соответствии со статьей 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», пунктами 3.1, 4.3 Положения о министерстве социальной политики Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 07.08.2008 № 30-п «Об утверждении Положения о министерстве социальной политики Красноярского края», с приказом министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 № 9-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» приказываю:

1. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения от 01.01.2020г. признать утратившим силу.

2. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения с 01.06.2020г.

Директор



Ю.А.Иванова

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, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (в ред. Закона Красноярского края от 02.04.2020 № 9-3811 (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» (в ред. Постановления Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 454-п) (далее – Постановление), постановлением 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 приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 11.09.2014 № 44-Н, в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 27.12.2016 №179-Н, в редакции приказа министерства социальной политики края от 10.09.2019 №75-Н), в редакции приказа министерства социальной политики № 9-Н от 13 мая 2020 года, приказом министерства социальной политики Красноярского края от 31.03.2010 № 112-ОД "Об оплате труда руководителей автономных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края" (в редакции Приказа министерства социальной политики Красноярского от 30.09.2014 №74-н), Законом Красноярского края от 30.11.2017 №4-1155 «О краевом бюджете на 2018 год и плановый период 2019-2020 годов», постановлением Правительства Красноярского края от 14.12.2017 №768-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», постановлением Правительства Красноярского края от 19.01.2018 №7-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», постановлением Правительства Красноярского края от

31.07.2019г №409-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», постановлением Правительства Красноярского края от 27.09.2019г №516-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», постановлением Правительства Красноярского края от 12.05.2020г № 336-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» 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. Минимальные 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 3526 «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	3221
ПКГ должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг		
Специалист по социальной работе	1 квалификационный уровень	5517
ПКГ общетраслевые должности служащих второго уровня		
Заведующий складом	2 квалификационный уровень	4157
Заведующий хозяйством Шеф-повар	3 квалификационный уровень	4157 4567
ПКГ общетраслевые должности служащих третьего уровня		
Бухгалтер Специалист по кадрам Специалист по охране труда Юрисконсульт Психолог	1 квалификационный уровень	4157
Бухгалтер 2-й категории Программист 2-й категории	2 квалификационный уровень	4567
ПКГ общетраслевых профессий рабочих первого уровня		
Уборщик территорий Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Сестра-хозяйка Кастелянша	1 квалификационный уровень	2928

Машинист по стирке и ремонту спецодежды Мойщик посуды Кухонный рабочий Слесарь-сантехник		
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
Повар Водитель автомобиля Культорганизатор	1 квалификационный уровень	3409

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 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 15.11.2016 №588-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №620-п «Об утверждении Примерного приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 11.09.2014 № 44-Н), Законом Красноярского края от 30.11.2017 №4-1155 «О краевом бюджете на 2018 год и плановый период 2019-2020 годов», Законом Красноярского края от 05.12.2019 № 8-3414 «О краевом бюджете на 2020 год и плановый период 2021-2022 годов», (в ред. Закона края от 02.04.2020 № 9-3811), постановлением Правительства Красноярского края от 14.12.2017 №768-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», постановлением Правительства Красноярского края от 19.01.2018 №7-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» 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 иных условиях, отклоняющихся от нормы (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочное работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня 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, занятым на работах в иных условиях, отклоняющихся от нормы:

Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате	Наименование должностей специалистов, профессий рабочих за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормы
0,15	Директор учреждения, главный бухгалтер, бухгалтер 2-й категории, бухгалтер, специалист по кадрам, программист 2-й категории, юрисконсульт, 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

3.2.2. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

Размер выплат	Наименование
---------------	--------------

компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате	должностей специалистов, профессий рабочих 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.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 И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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 N 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 и главного бухгалтера устанавливаются [3.2, 3.8](#) настоящего Положения.

4.3.Руководителю бюджетного учреждения 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 руководителя и главного бухгалтера, 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, главному бухгалтеру учреждения - по решению руководителя бюджетного учреждения 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	0,3
	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	0,1

2. Главный бухгалтер		
Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний)	0,3

	режимного характера надзорных органов	
	Отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
	отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг	
Создание условий для организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	Привлечение 30% и более получателей социальных услуг к участию в социокультурных мероприятиях	0,1

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю бюджетного учреждения устанавливается по решению министерства социальной политики Красноярского края, а главному бухгалтеру бюджетного учреждения – по решению руководителя бюджетного учреждения 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
1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг	отсутствие письменных и устных обращений получателей социальных услуг, их законных представителей	0,2
2. Сохранение стабильных социально- трудовых отношений	отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников учреждения	0,2
3. Информационная открытость, характеризующая качество деятельности	актуализация информации о качестве деятельности на	0,1

учреждения	официальном сайте учреждения	
------------	------------------------------	--

4.6. Руководителю бюджетного учреждения по итогам работы за квартал текущего года по решению министерства социальной политики Красноярского края, а главному бухгалтеру по решению руководителя бюджетного учреждения 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%	0,3
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"; Почетной грамотой Губернатора	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
		награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"	1,2

	Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан; в связи с юбилейной датой	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 руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

4.8. Руководителю бюджетного учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края, главному бухгалтеру бюджетного учреждения по решению руководителя бюджетного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

N п/ п	Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итомам работы за год	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки зарплаты 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	0,6

		(работе) выполнено	
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 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".

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, главному бухгалтеру по решению руководителя бюджетного учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом VI настоящего Положения.

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;
- выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, 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, применяется балльная система оценки труда работников.

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4., за исключением персональных выплат, 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:

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

где:

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

$Ц1баллаj$ - цена балла для определения i -го размера выплат работнику j -й категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

$K_{кор.}$ - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных [пунктом 2.3.4](#) настоящего Порядка;

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

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

где:

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

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

$$Ц1баллаj = Q_{стим.ij} \div \sum_{i=i}^{nj} B_{ij}, (3)$$

где:

$Q_{стим.ij}$ - 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);

$$Q_{стим.окр.} = (ФОТ_{план.окр.} - ФОТ_{штат.окр.} - K_{гар.окр.} -$$

- Котп.окр.) / РК, (4)

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н)

Qстим.пр. = (ФОТплан.пр. - ФОТштат.пр. - Кгар.пр. -

- Qстим.рук. - Котп.пр.) / РК, (5)

где:

Qстим.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;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н)

Qстим.пр. - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат прочим работникам учреждения в отчетном периоде;

ФОТплан.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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н)

ФОТплан.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;

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, 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;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-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, 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;

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 (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;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н)

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;

Остим.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;

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 (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;

(в ред. [Приказа](#) министерства социальной политики Красноярского края от 13.05.2020 N 9-Н)

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, 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.

Котп. = 1 / 12 ФОТплан. (5)

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

- 32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

- 13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

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

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

где:

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

$\text{const } i \text{ выпл.} \times K$ - 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 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 общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого

квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов;

- 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 работников учреждения одновременно квалификационной категории и почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

- за почетное звание - на 0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ученую степень кандидата наук - на 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ученую степень доктора наук - на 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников 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 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения.

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.

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

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 ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

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

7.1.1. Работникам, в том числе руководителю, главному бухгалтеру: время непрерывной работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

- время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания 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.

7.2. Работникам учреждения, в том числе руководителю и главному бухгалтеру, 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 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 социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и
стимулировании работников учреждения

**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
Бухгалтер II категории		

Обеспечение выполнения государственного задания в части полноты и эффективности использования средств краевого бюджета из них за:		
1.Своевременного и правильного составления бухгалтерской отчетности.	Отсутствие нарушений	20-15
	Одно нарушение	14-10
2.Обеспечения мер по соблюдению штатно-сметной дисциплины.	Отсутствие нарушений	26-16
	Одно нарушение	15-10
3.Осуществления контроля расходования фонда заработной платы и отсутствие нарушений финансовой деятельности	Отсутствие нарушений	20-15
	Одно нарушение	14-10
Бухгалтер II категории		
Обеспечение выполнения государственного задания в части полноты и эффективности использования средств краевого бюджета из них за:		
1.Подготовка и ведение документации по закупкам продукции в соответствии с законодательством.	Отсутствие нарушений	20-15
	Одно нарушение	14-10
2.Своевременное исполнение бухгалтерской отчетности и документации	Отсутствие нарушений	26-16
	Одно нарушение	15-10
3. Осуществления контроля расходования ГСМ и отсутствие нарушений финансовой деятельности	Отсутствие нарушений	20-15
	Одно нарушение	14-10
Бухгалтер		
Обеспечение выполнения государственного задания в части полноты и эффективности использования средств краевого бюджета из них за:		

1.Своевременного и правильного составления бухгалтерской отчетности.	Отсутствие нарушений	20-20
2.Обеспечения мер по соблюдению штатно-сметной дисциплины.	Отсутствие нарушений	20-10
	Одно нарушение	9-5
3.Осуществления контроля расходования фонда заработной платы и отсутствие нарушений финансовой деятельности	Отсутствие нарушений	20-10
	Одно нарушение	9-5
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.	60-40
	Наличие единичных (до одного) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий и жалоб.	39-25
	Наличие (до двух) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий и жалоб.	24-10
Юрисконсульт		
Обеспечение подготовки в соответствие с требованиями законодательства нормативных локальных актов учреждения, а также документов в сторону организации	Качественный уровень (при отсутствии судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального мониторинга)	30-20
	Качественный уровень (наличие единичных (одного) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального	19-10

	мониторинга)	
Выполнение государственного задания в части отработки документов на предмет эффективного и целевого использования средств краевого бюджета	государственное задание выполнено в полном объеме по итогам работы за квартал	30-20
	государственное задание в целом выполнено по итогам работы за квартал	19-10
Заведующий хозяйством		
1. Организация проведения и контроль за выполнением ремонтных работ в учреждении	Отсутствие замечаний	20-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2. Ведение качественного контроля за состоянием особо ценного имущества, основных средств, расходом электроэнергии, воды и тепловой энергии	Наличие контроля в полном объеме без нарушений	20-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
3. Осуществление мероприятий по благоустройству территории учреждения	Отсутствие замечаний	20-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Специалист по охране труда		
1. Обеспечение соблюдения в учреждении правил и требований охраны труда, правил и требований пожарной безопасности, установленных законодательством Российской Федерации	Обеспечение бесперебойной работы на высоком уровне	30-20
	Обеспечение бесперебойной работы на удовлетворительном уровне, своевременное устранение замечаний	19-15
	Обеспечение работы на	14-10

	удовлетворительном уровне	
Программист II категории (0,5 ставки)		
Обеспечение бесперебойной работы локальной сети, электронной связи и компьютерного оборудования	Отсутствие сбоя в работе локальной сети и электронной связи, своевременное техническое обслуживание компьютерного оборудования	17-10
	Наличие несущественных замечаний (до двух)	9-5
Эффективность привлечения программных ресурсов для повышения качества деятельности учреждения	Привлеченные программы способствуют оптимизации работы учреждения и повышения качества	16-10
	Наличие несущественных замечаний (до двух)	9-5
Заведующий складом		
1.Обеспечение рационального использования складских площадей, сохранности складироваемых товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний	20-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2.Ведение качественного контроля поставляемой продукции на склад	Наличие контроля в полном объеме	20-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
3.Соблюдение режима хранения товарно-материальных ценностей на складах	Отсутствие замечаний	20-10
	Наличие несущественных	9-5

	нарушений (до двух)	
Водитель автомобиля		
1.Содержание транспорта в технически исправном состоянии, управление автомобилем в соответствии с правилами дорожного движения	Обеспечение безаварийной работы на линии	25-15
	Наличие несущественных замечаний (до двух)	14-5
2.Контроль за расходом ГСМ и своевременная сдача авансовых отчетов и путевых листов	Наличие контроля в полном объеме без нарушений	24-15
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	14-5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1.Своевременного выявления неисправностей систем отопления, водоснабжения, канализации, вентиляции и их устранение	Наличие контроля в полном объеме	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2.Своевременное обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ	Отсутствие нарушений	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
1.Своевременного обеспечения чистым и выглаженным бельем клиентов и обслуживающего персонала дома-интерната	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2.Качественного выполнения работ, учет моющих средств согласно установленным нормам	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Слесарь-сантехник (0,5 ставки)		
1. Своевременное выявление неисправностей систем отопления,	Наличие контроля в полном объеме	11-5

водоснабжения, канализации, вентиляции и их устранение	Наличие несущественных нарушений (до двух)	5-3
2.Своевременное обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ	Отсутствие нарушений	10-5
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	5-3
Сестра-хозяйка		
1.Своевременный контроль за наличием и внешним состоянием мягкого инвентаря и сезонной одежды у клиентов	Наличие контроля в полном объеме	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2.Своевременный контроль за списанием мягкого инвентаря согласно установленным нормам и исходя из его фактического состояния	Наличие контроля в полном объеме	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Уборщик служебных помещений		
1.Обеспечение выполнения работ, связанных с эксплуатацией имущества, уборкой и сохранностью хозяйственного инвентаря и технологического оборудования	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных замечаний (до двух)	9-5
2.Содержание служебных помещений в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных замечаний (до двух)	9-5
Специалист по социальной работе		
1. Своевременный и полный объем оказания социальных услуг, оперативность в оказании помощи клиентам	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	40-30
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном	29-15

	уровне	
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	14-5
2 Применение современных и новых методик в процессе работы с клиентами	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	40-30
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне	29-15
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	14-5
Культорганизатор		
1. Проявление систематической творческой активности	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	49-20
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне	19-15
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	14-10

	замечаниями	
Психолог		
Своевременный и полный объем оказания психологической помощи ПСУ, оперативность в оказании помощи ПСУ	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне	60-40
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне	39-25
	Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями	24-10
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными		
1.Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических процедур клиентам учреждения	Отсутствие замечаний	24-15
	Наличие единичного (одного) замечания	14-10
2. 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	23-15
	Наличие единичного (одного) замечания	14-10
Шеф-повар		
1.Обеспечение полноценного и рационального в соответствии с утвержденными нормами и качества приготовления пищи	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированных документально	33-20
	Выявленные единичные (не свыше двух) случаи и	19-5

	замечания со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированные документально	
2. Качественное и правильное ведение профессиональной документации	Отсутствие замечаний	33-20
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	19-5
Повар		
1. Обеспечения качественным приготовлением блюд в соответствии с утвержденными нормами	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированных документально;	25-10
	выявленные единичные (не свыше двух) случаи и замечаний со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированных документально	9-5
2. Соблюдения в учреждении норм и правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности при эксплуатации технологического оборудования	Отсутствие замечаний	24-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Мойщик посуды		
1. Соблюдения правил мойки, сушки, хранения кухонной посуды, приборов и инвентаря в соответствии с утвержденными нормами и правилами	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2. Соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение в учреждении норм и правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Кухонный рабочий		
1. Обеспечение выполнения работ,	Отсутствие замечаний	21-10

связанных с эксплуатацией имущества, уборкой и сохранностью хозяйственного инвентаря и технологического оборудования, а также содержание помещения пищеблока в соответствии с санитарными нормами	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
2. Соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение в учреждении норм и правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	21-10
	Наличие несущественных нарушений (до двух)	9-5
Уборщик территорий (0,5 ставки)		
1. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, содержание территории в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний	21-15
	Наличие несущественных замечаний (до двух)	14-10

Приложение № 2
к Положению об оплате труда и
стимулировании работников учреждения

**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
Бухгалтер II категории		
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления учреждением государственной отчетности и информации по отдельным	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	99-80
	Наличие единичного (одного) замечания по	

запросам министерства социальной политики Красноярского края	итогам работы за месяц	79-45
	Два замечания по итогам работы за месяц	44-15
Бухгалтер II 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	99-80
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	79-45
	Два замечания по итогам работы за месяц	44-15
Бухгалтер		
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	90-80
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	79-45
	Два замечания по итогам работы за месяц	44-15
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	90-60
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59-35
	Два замечания по итогам работы за месяц	34-15
Юрисконсульт		
Соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров, нормативных локальных актов учреждения, а также документов в сторонние организации в соответствии с требованиями законодательства	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	90-41
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	40-30
	Два замечания по итогам работы за месяц	29-10
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	90-60
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59-39
	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	38-15
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	45-28
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	27-17
	Два замечания по итогам работы за месяц	16-10
Программист II 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	50-40
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	39-30
	Два замечания по итогам работы за месяц	29-10
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	90-60
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	59-39
	Два замечания по итогам работы за месяц	38-15
Водитель автомобиля		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг, подготовка автотранспорта к бесперебойной работе и безопасной перевозке клиентов	отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	74-65
	наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	64-35

	Два замечания по итогам работы за месяц	34-15
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64-30
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	29-25
	Два замечания за месяц	24-10
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	64-30
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	29-20
	Два замечания по итогам работы за месяц	19-10
Слесарь- сантехник (0,5 ставки)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	32-15
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	14-10
	Два замечания по итогам работы за месяц	9-5
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	64-36
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	35-20
	Наличие двух замечаний по итогам работы за месяц	19-10
Уборщик служебных помещений		
Соблюдение качества	Отсутствие замечаний по	64-30

выполняемых работ в части оказания государственных услуг	итогам работы за месяц	
	Наличие единичных (одного) замечаний по итогам работы за месяц	29-20
	Наличие двух замечаний по итогам работы за месяц	19-10
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	120-65
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	64-40
	Два замечания по итогам работы за месяц	39-15
Культорганизатор		
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	74-20
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	19-10
Психолог		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	70-30
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	29-15
	Два замечания по итогам работы за месяц	14-10
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	70-30
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	29-15
	Два замечания по итогам	14-10

	работы за месяц	
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	99-65
	Выявленные в ходе ежеквартального мониторинга единичные (одного) случаи и замечания со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированные документально, по итогам работы за месяц	64-40
	Выявленные в ходе ежеквартального мониторинга два замечания со стороны контролирующих органов и клиентов, зафиксированные документально, по итогам работы за месяц	39-10
Повар		
Соблюдение качества выполняемых работ в части соблюдения санитарно-гигиенических при приготовлении блюд	Отсутствие замечаний выполнение работы на высоком уровне по итогам работы за месяц	74-40
	Отсутствие замечаний выполнение работы на удовлетворительном уровне по итогам работы за месяц	39-15
	Одно или два замечания, выполнение работ на низком уровне по итогам работы за месяц	14-5
Кухонный рабочий		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64-30
	Наличие единичного	29-15

	(одного) замечания по итогам работы за месяц	
	Два замечания по итогам работы за месяц	14-5
Мойщик посуды		
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за месяц	64-30
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	29-15
	Два замечания по итогам работы за месяц	14-5
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	32-20
	Наличие единичного (одного) замечания по итогам работы за месяц	19-15
	Два замечания по итогам работы за месяц	14-10
	Два замечания по итогам работы за месяц	19-10

**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
Юрисконсульт	75
Бухгалтер 2 категории	83
Программист 2 категории	41
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	53
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 стимулирующ их 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
Юрисконсульт	151
Бухгалтер 2 категории	166
Программист 2 категории	83
Специалист по кадрам	151
Специалист по социальной работе	200
Культурный организатор	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	106
Шеф-повар	166
Повар	124
Кухонный рабочий	106
Мойщик посуды	106
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	117

