

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Козульский»

П Р И К А З

09.01.2020 г

пгт. Козулька

№ 15

Об утверждении Положения «Об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Козульский»

В связи со сменой собственника и руководствуясь Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края",

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение «Об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Козульский» с 1 января 2020 года согласно приложению.

Директор КГБУ СО
«КЦСОН «Козульский»



Л.Е.Лабзенко

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «КОЗУЛЬСКИЙ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Козульский» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - Закон края) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Козульский» (далее – Учреждение), подведомственного министерству социальной политики Красноярского края по виду экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг", "Деятельность в области обязательного социального обеспечения".

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников Учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

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

II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда работников Учреждения определяются коллективным договором и настоящим Положением, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации за исключением должностей, не предусмотренным ПКГ.

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

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии", от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

Таблица изложена в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|----------|---|--|
| | | |

| 1 | 2 | | 3 |
|-----|---|--|------|
| | Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг | | |
| 1 | ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» | | 3690 |
| | Социальный работник | | |
| 2 | ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень: | | 5683 |
| | Специалист по социальной работе | | |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень: | | 6208 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | | 6484 |
| 3 | ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| | Заведующий отделением (социальной службой) | | 7248 |
| | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования) | | |
| 4 | ПКГ «Должности педагогических работников» | | |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5560 |
| | | при наличии высшего профессионального образования | 6104 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029 |
| | | при наличии высшего профессионального образования | 6699 |
| | Социальный педагог | | |
| 4.3 | 3 квалификационный уровень <*> | при наличии среднего профессионального образования | 6603 |
| | | при наличии высшего профессионального образования | 7521 |
| | Методист | | |

| | | | |
|--|--|---|------|
| 4.4 | 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7338 |
| | | при наличии высшего профессионального образования | 7926 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | | |
| 5 | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» Руководитель кружка | | 3511 |
| Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих | | | |
| 6 | ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 6.1 | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 3511 |
| 6.2 | 2 квалификационный уровень | | 3703 |
| 7 | ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 7.1 | 1 квалификационный уровень | | 3896 |
| 7.2 | 2 квалификационный уровень | | 4282 |
| | Заведующий хозяйством | | |
| 7.3 | 3 квалификационный уровень | | 4704 |
| 7.4 | 4 квалификационный уровень | | 5937 |
| 7.5 | 5 квалификационный уровень | | 6704 |
| 8 | ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 8.1 | 1 квалификационный уровень | Бухгалтер Программист Психолог Специалист по кадрам Экономист Юрисконсульт | 4282 |
| 8.2 | 2 квалификационный уровень | | 4704 |
| | Бухгалтер II категории Программист II категории Психолог II категории Экономист II категории Юрисконсульт II категории | | |
| 8.3 | 3 квалификационный уровень | | 5164 |
| | Бухгалтер I категории Программист I категории Психолог I категории Экономист I категории Юрисконсульт I категории | | |
| 8.4 | 4 квалификационный уровень | | 6208 |

| | | |
|------|---|------|
| 8.5 | 5 квалификационный уровень | 7248 |
| 9 | ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 9.1 | 1 квалификационный уровень | 7790 |
| 9.2 | 2 квалификационный уровень | 9025 |
| 9.3 | 3 квалификационный уровень | 9718 |
| | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих | |
| 10 | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | |
| 10.1 | 1 квалификационный уровень | 3016 |
| | Сторож Уборщик служебных помещений | |
| 10.2 | 2 квалификационный уровень | 3161 |
| 11 | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | |
| 11.1 | 1 квалификационный уровень | 3511 |
| | Водитель Слесарь-сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | |
| 11.2 | 2 квалификационный уровень | 4282 |
| | Водитель | |
| 11.3 | 3 квалификационный уровень | 4704 |
| | Водитель | |
| 11.4 | 4 квалификационный уровень | 5667 |
| | Водитель специального автомобиля, автобуса | |
| | Профессиональные квалификационные группы работников физической культуры и спорта | |
| 12 | ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня" | |
| 12.1 | 1 квалификационный уровень | 4704 |
| | инструктор по адаптивной физической культуре | |
| 12.2 | 2 квалификационный уровень | 5667 |
| 12.3 | 3 квалификационный уровень | 7248 |
| 13 | Должности, не предусмотренные ПКГ: | |
| 13.1 | Специалист по охране труда | 4282 |
| 13.2 | Специалист по охране труда II категории | 4704 |
| 13.3 | Специалист по охране труда I категории | 5164 |
| 13.4 | Специалист по работе с семьей | 5683 |
| 13.5 | Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) | 6208 |
| 13.6 | Специалист по закупкам | 4282 |

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

3.2. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Законом края, относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

выплаты за работу в сельской местности.

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 4.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 4.3 - 4.10 настоящего Положения.

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

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

Абзац изложен в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

Перечень должностей, у которых по результатам специальной оценки установлены вредные условия труда (3 класс):

Социальный работник - 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства) устанавливаются в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

| № п/п | Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | Наименование должностей |
|-------|--|---|
| 1.1. | 0,15 | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, главных бухгалтеров, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий |

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

4.5. 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 0,5 оклада (должностного оклада) или часовой ставке за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6

часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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

4.7. Выплаты компенсационного характера и их размер за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам бюджетных и казенных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

4.11. 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.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

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

6.1. Оплата труда работников Учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в Учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается Учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются Учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закона края.

Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера не только работникам, но и руководителям Учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

7.1. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденной планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

7.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников и распространяются на всех работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

7.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы

персональные выплаты, которые устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

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

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя Учреждения утверждаются оценочные комиссии в каждом отделении.

В состав оценочной комиссий включается руководитель структурного подразделения отделения, представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками отделения и представитель трудового коллектива отделения.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации Учреждения, представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения.

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

Абзац изложен в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

$$P_j = Ц1балла_j \times B_{ij} \times K_{исп.раб.врем.}, (1)$$

где:

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

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

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

в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А 7 абзац исключен

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

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

где:

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

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

$$Ц\text{балла}_j = Q \text{ стим.}ij \div \sum_{i=i}^{n_j} B_{ij}, (3)$$

где:

Q стим. ij - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат j -й категории работников в отчетном периоде;

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

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

$$Q \text{ стим.окр.} = (\text{ФОТ план.окр.} - \text{ФОТ штат.окр.} - K \text{ гар.окр.} - K \text{ отп.окр.}) / PK, (4)$$

$$Q \text{ стим.пр.} = (\text{ФОТ план.пр.} - \text{ФОТ штат.пр.} - K \text{ гар.пр.} -$$

- Q стим.рук. - К отп.пр.) / РК, (5)

где:

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

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

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

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

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

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

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

ФОТ штат.окр. – фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

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

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

Q стим.рук. - плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям 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;

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

К отп.окр. – компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента

Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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

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

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

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

где:

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

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

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

7.9. По решению руководителя Учреждения работникам устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки:

Таблица изложена в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера |
|--|---|---|
| ПКГ должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг | | |
| Социальный работник – 2 квалификационный уровень | | |
| Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 26 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 16 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 6 |
| Создание комфортных условий для клиентов | - проявление доброжелательного отношения к клиентам, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 15 |
| | - выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 10 |
| | - выявление свыше 2-х замечаний со | 5 |

| | | |
|--|---|-----------|
| | стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | |
| ПКГ должностей специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг | | |
| Специалист по социальной работе - 1 квалификационный уровень | | |
| Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 40 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 30 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 20 |
| | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 23 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 18 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 13 |
| ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| Заведующий отделением (социальной службой) | | |
| Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 40 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 30 |
| Обеспечение организации социального обслуживания своей службы за отчетный период | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 20 |
| | замечания со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 20 |
| | - отсутствие | |
| | - выявление единичных (до 2-х) случаев | 15 |
| | - выявление единичных (от 3-х до 5-ти) случаев | 10 |
| Творческая активность в организации социального обслуживания своей службы за отчетный период | - систематическое проявление инициативы; | 20 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 10 |

| ПКГ должностей работников образования | | |
|---|---|-----------|
| ПКГ «Должности педагогических работников» 2 квалификационный уровень | | |
| Социальный педагог при наличии среднего профессионального образования | | |
| Соблюдение норм и правил, действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне; | 40 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 30 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 20 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 27 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 22 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 10 |
| Социальный педагог при наличии высшего профессионального образования | | |
| Соблюдение норм и правил, действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне; | 44 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 34 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 14 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 30 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 20 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 10 |
| ПКГ «Должности педагогических работников» 1 квалификационный уровень | | |
| Методист | | |

| | | |
|--|---|-----------|
| Организационно-методическое обеспечение и координация методической деятельности в учреждении | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 50 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 40 |
| Творческая активность в организации в проведении образовательного процесса | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, зафиксированных документально; | 38 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя, зафиксированных документально | 28 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя, зафиксированных документально | 18 |
| ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| Руководитель кружка | | |
| Творческая активность в организации и проведении реабилитационного процесса | - проявление систематической творческой активности; | 20 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях | 10 |
| Обеспечение реабилитационного процесса с применением эффективных инновационных методов и технологий | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 19 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 14 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 9 |
| ПКГ общепрофессиональных должностей служащих первого уровня | | |
| Делопроизводитель – 1 квалификационный уровень | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 19 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 14 |
| Оформление, ведение документации, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации, своевременная отчетность, отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб | осуществление мероприятий: | |
| | - качественно в установленные сроки; | 20 |
| | - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; | 15 |
| | - на удовлетворительном уровне | 10 |
| ПКГ общепрофессиональных должностей служащих второго уровня | | |
| Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение работ по обслуживанию, содержанию в чистоте зданий и территории | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 25 |

| | | |
|---|--|-----------|
| учреждения, обеспечение сохранности имущества и иных материальных ценностей, обеспечение комплектности рабочего инвентаря и его сохранность, соблюдение сроков подготовки документации, обеспечение ее систематизации и сохранности в отчетный период | - на удовлетворительном уровне; | 18 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально | 5 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 22 |
| | - при наличии единичных замечаний (до 2-х), зафиксированных документально; | 17 |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 10 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| ПКГ общепромышленных должностей служащих третьего уровня | | |
| Бухгалтер, экономист – 1 квалификационный уровень | | |
| Освоение новых бухгалтерских, экономических программ | - систематическое проявление инициативы; | 23 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 13 |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности, отсутствие предписаний надзорных органов, пени, штрафов, замечаний, претензий, жалоб | осуществление мероприятий: - качественно в установленные сроки; | 24 |
| | - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; | 19 |
| | - на удовлетворительном уровне, с нарушениями, обусловившими штрафные санкции | 14 |
| Специалист по кадрам, юристконсульт – 1 квалификационный уровень | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 23 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 13 |
| Оформление, ведение документации, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации, своевременная отчетность, отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб | осуществление мероприятий: - качественно в установленные сроки; | 24 |
| | - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; | 19 |
| | - на удовлетворительном уровне | 14 |
| Психолог – 1 квалификационный уровень | | |
| Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне; | 23 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 13 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированных документально | 3 |

| | | |
|---|---|-----------|
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 24 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 19 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 14 |
| Программист– 1 квалификационный уровень | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 23 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 13 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, случаев производственного травматизма, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 24 |
| | - при наличии единичных замечаний (до 2-х), зафиксированных документально; | 19 |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 14 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Освоение новых бухгалтерских, экономических программ | - систематическое проявление инициативы; | 26 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 16 |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности, отсутствие предписаний надзорных органов, пени, штрафов, замечаний, претензий, жалоб | осуществление мероприятий: - качественно в установленные сроки; | 26 |
| | - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; | 21 |
| | - на удовлетворительном уровне, с нарушениями, обусловившими штрафные санкции | 16 |
| Юрисконсульт 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов) | реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме на высоком уровне; | 26 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 16 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированных документально | 6 |
| Оформление, ведение документации, обеспечение | осуществление мероприятий: - качественно в установленные сроки; | 26 |

| | | |
|---|---|-----------|
| систематизации и сохранности поступившей документации, своевременная отчетность, отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб | - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; | 21 |
| | - на удовлетворительном уровне | 16 |
| Психолог 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 26 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 16 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированных документально | 6 |
| | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 26 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 21 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 16 |
| Программист 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 26 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 16 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, случаев производственного травматизма, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 26 |
| | - при наличии единичных замечаний (до 2-х), зафиксированных документально; | 21 |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 16 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории – 3 квалификационный уровень | | |
| Освоение новых бухгалтерских, экономических программ | - систематическое проявление инициативы; | 29 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 19 |
| Обеспечение представления бюджетной отчетности, отсутствие предписаний надзорных органов, | осуществление мероприятий: | |
| | - качественно в установленные сроки; | 28 |
| | - с единичными замечаниями (до 2-х), | |

| | | |
|--|---|---|
| пени, штрафов, замечаний, претензий, жалоб | зафиксированными документально; | |
| | - на удовлетворительном уровне, с нарушениями, обусловившими штрафные санкции | 17 |
| Юрисконсульт 1 категории – 3 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов) | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 29 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 19 |
| Оформление, ведение документации, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации, своевременная отчетность, отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб | осуществление мероприятий: | |
| | - качественно в установленные сроки; | 28 |
| | - с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально; | 23 |
| | - на удовлетворительном уровне | 17 |
| | Психолог 1 категории– 3 квалификационный уровень | |
| | Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 29 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 19 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированных документально | 9 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 28 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 23 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 17 |
| Программист 1 категории– 3 квалификационный уровень | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 29 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 19 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, | - отсутствие замечаний; | 28 |
| | - при наличии единичных замечаний | |

| | | |
|--|--|----|
| претензий, жалоб, случаев производственного травматизма, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | (до 2-х), зафиксированных документально; | |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 17 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| ПКГ общепромышленных профессий рабочих первого уровня | | |
| Сторож, уборщик служебных помещений - 1 квалификационный уровень | | |
| Создание комфортных условий для клиентов | - проявление доброжелательного отношения при создании комфорта для клиентов за отчетный период | 17 |
| | - создание комфортных условий на хорошем уровне | 12 |
| | - создание комфортных условий на удовлетворительном уровне | 7 |
| Обеспечение сохранности имущества, технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, осуществления контроля по соблюдению порядка, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда за отчетный период | реализация мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 16 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 11 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 6 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| ПКГ общепромышленных профессий рабочих второго уровня | | |
| Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - 1 квалификационный уровень | | |
| Создание комфортных условий для клиентов | Проявление доброжелательного отношения при создании комфорта для клиентов за отчетный период | 20 |
| | Создание комфортных условий на хорошем уровне | 15 |
| | Создание комфортных условий на удовлетворительном уровне | 10 |
| Обеспечение сохранности имущества, технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда за отчетный период | реализация мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 19 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 14 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 9 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Водитель – 1 квалификационный уровень | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по рациональному прогнозированию маршрута движения в целях экономии времени и средств, создания доброжелательного отношения и комфорта пассажирам | - проявление доброжелательного отношения при организации создания комфорта | 20 |
| | - создание комфортных условий на удовлетворительном уровне | 15 |
| | - создание комфортных условий на удовлетворительном уровне (с единичными замечаниями) | 10 |
| Обеспечение сохранности | - обеспечение бесперебойной и | |

| | | |
|--|---|-----------|
| имущества, содержание автотранспорта в технически исправном состоянии, своевременное выявление и устранение неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда за отчетный период | безаварийной работы на линии (отсутствие необоснованных простоев автотранспорта, отсутствие аварий) | |
| | - единичные (до 2-х) простои автотранспорта | 9 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| Инструктор по адаптивной физической культуре – 1 квалификационный уровень | | |
| Творческая активность в организации и проведении реабилитационного процесса | - проявление систематической творческой активности; | 26 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях | 16 |
| Обеспечение реабилитационного процесса с применением эффективных инновационных методов и технологий | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 26 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 20 |
| | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями (до 2-х), зафиксированными документально | 15 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Специалист по охране труда | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 23 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 13 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, случаев производственного травматизма, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 24 |
| | - при наличии единичных замечаний (до 2-х), зафиксированных документально; | 19 |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 14 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Специалист по охране труда 2 категории | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - систематическое проявление инициативы; | 26 |
| | - проявление инициативы в отдельных случаях | 16 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, случаев производственного травматизма, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 26 |
| | - при наличии единичных замечаний (до 2-х), зафиксированных документально; | 21 |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 16 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Специалист по охране труда 1 категории | | |
| Проявление инициативы, самостоятельности по | - систематическое проявление инициативы; | 29 |

| | | |
|---|---|-----------|
| оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда | - проявление инициативы в отдельных случаях | 19 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний, претензий, жалоб, случаев производственного травматизма, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 28 |
| | - при наличии единичных замечаний (до 2-х), зафиксированных документально; | 23 |
| | - при наличии замечаний (от 3-х до 5-ти), зафиксированных документально; | 17 |
| | - не выполнение ОТ И ТБ | 0 |
| Специалист по работе с семьёй | | |
| Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 40 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 30 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 20 |
| | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 23 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 18 |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 13 |
| Специалист по комплексной реабилитации | | |
| Соблюдение норм и правил, действующих нормативно-правовых актов, внедрение инновационных методов и технологий в социальное обслуживание, реабилитационный процесс | реализация запланированных мероприятий: | |
| | - в полном объеме на высоком уровне; | 40 |
| | - на удовлетворительном уровне; | 30 |
| Творческая активность в организации и проведении социального обслуживания за отчетный период, создание комфортных условий для клиентов | - на удовлетворительном уровне с единичными замечаниями | 20 |
| | - проявление систематической творческой активности, отсутствие замечаний со стороны руководителя, а также обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально; | 29 |
| | - проявление творческой активности в отдельных случаях, выявление единичных (до 2-х) случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, | |

| | | |
|--|---|----|
| | зафиксированных документально | |
| | - выявление от 3-х до 5-ти случаев замечаний со стороны руководителя и обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 14 |

7.10. По решению руководителя Учреждения работникам устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом с учетом показателей и критериев балльной оценки:

Таблица изложена в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера |
|--|--|---|
| ПКГ должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг | | |
| Социальный работник – 2 квалификационный уровень | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 31 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 21 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 11 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 30 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 25 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 15 |
| ПКГ должностей специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг | | |
| Специалист по социальной работе - 1 квалификационный уровень | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 47 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 37 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 27 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 47 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 42 |

| | | |
|---|--|-----------|
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 32 |
| ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» | | |
| Заведующий отделением (социальной службой) | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 60 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 50 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 30 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 60 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 50 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 30 |
| ПКГ должностей работников образования | | |
| ПКГ «Должности педагогических работников» 2 квалификационный уровень | | |
| Социальный педагог при наличии среднего профессионального образования | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 50 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 40 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 25 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 50 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 40 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 25 |
| Социальный педагог при наличии высшего профессионального образования | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 60 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 50 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 30 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 51 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, | |

| | | |
|--|---|-----------|
| | зафиксированных документально | |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 25 |
| Методист | | |
| Обеспечение качественного и своевременного оформления документации | - отсутствие замечаний; | 55 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 45 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 25 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб, зафиксированных документально | 50 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб, зафиксированных документально | 40 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб, зафиксированных документально | 25 |
| ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| Руководитель кружка | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: | |
| | - отсутствие замечаний; | 29 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 24 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 14 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 29 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 24 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 14 |
| ПКГ общепроизводителей должностей служащих первого уровня | | |
| Делопроизводитель – 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества работы при ведении документации, отчетности в части оказания социальных услуг | - отсутствие замечаний; | 58 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 53 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 43 |
| ПКГ общепроизводителей должностей служащих второго уровня | | |
| Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества работы при ведении документации, отчетности в части оказания социальных услуг | - отсутствие замечаний; | 71 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 61 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 51 |
| ПКГ общепроизводителей должностей служащих третьего уровня | | |
| Бухгалтер, экономист – 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение высокого качества | - отсутствие замечаний; | 71 |

| | | |
|--|--|----|
| работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания социальных услуг | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 61 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 51 |
| Специалист по кадрам, юрисконсульт – 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов, договоров | - отсутствие замечаний; | 71 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 61 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 51 |
| Психолог – 1 квалификационный уровень | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 36 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 26 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 16 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 35 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 25 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 15 |
| Программист– 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | - отсутствие замечаний; | 71 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 61 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 51 |
| Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания социальных услуг | - отсутствие замечаний; | 78 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 68 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 58 |
| Юрисконсульт 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов, договоров и прочих локальных правовых актов | - отсутствие замечаний; | 78 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 68 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 58 |
| Психолог 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 39 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 29 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 19 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных | |

| | | |
|--|--|-----------|
| | документально | |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 29 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 19 |
| Программист 2 категории – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | - отсутствие замечаний; | 78 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 68 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 58 |
| Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории – 3 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания социальных услуг | - отсутствие замечаний; | 86 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 76 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 66 |
| Юрисконсульт 1 категории – 3 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов, договоров и прочих локальных правовых актов | - отсутствие замечаний; | 86 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 76 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 66 |
| Психолог 1 категории– 3 квалификационный уровень | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 43 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 33 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 23 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 43 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 33 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 23 |
| Программист 1 категории– 3 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | - отсутствие замечаний; | 86 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 76 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 66 |
| ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня | | |
| Сторож, уборщик служебных помещений - 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдение требований техники безопасности | - отсутствие замечаний; | 50 |
| | - выявление единичных (до 3-х) | |

| | | |
|---|---|-----------|
| и охраны труда, соблюдение правил ВТР | замечаний; | |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 30 |
| ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня | | |
| Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение правил ВТР | - отсутствие замечаний; | 58 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 48 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 38 |
| Водитель – 1 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение правил ВТР | - отсутствие замечаний; | 58 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 48 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 38 |
| Водитель – 2 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение правил ВТР | - отсутствие замечаний; | 71 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 61 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 51 |
| Водитель – 3 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение правил ВТР | - отсутствие замечаний; | 78 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 68 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 58 |
| Водитель специального автомобиля, автобуса – 4 квалификационный уровень | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение правил ВТР | - отсутствие замечаний; | 94 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 74 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 54 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| Инструктор по физической культуре– 1 квалификационный уровень | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: | |
| | - отсутствие замечаний; | 39 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 29 |
| Соблюдение принципов этики | - выявление свыше 3-х замечаний | 19 |
| | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 39 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 29 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных | |

| | | |
|--|--|-----------|
| | документально | 19 |
| Специалист по охране труда | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | - отсутствие замечаний; | 71 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 61 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 51 |
| Специалист по охране труда 2 категории | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | - отсутствие замечаний; | 78 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 68 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 58 |
| Специалист по охране труда 1 категории | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | - отсутствие замечаний; | 85 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний; | 75 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 65 |
| Специалист по работе с семьёй | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 47 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 37 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 27 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 47 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 42 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 32 |
| Специалист по комплексной реабилитации | | |
| Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества | нарушения требований стандартов качества оказания социальных услуг: - отсутствие замечаний; | 52 |
| | - выявление единичных (до 3-х) замечаний | 42 |
| | - выявление свыше 3-х замечаний | 32 |
| Соблюдение принципов этики | - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 51 |
| | - выявление единичных (до 3-х) обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 46 |
| | - выявление свыше 3-х обоснованных жалоб клиентов, зафиксированных документально | 36 |

7.11. Работникам Учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год устанавливаются следующие персональные выплаты:

7.11.1. 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;

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

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

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

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

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

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

Абзац изложен в редакции приказа от 09.06.2020 №56

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, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения), рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации.

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

от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей Учреждения за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам Учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам Учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых 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 совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам

эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

Абзац изложен в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

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 должностного оклада;

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

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

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

Абзац изложен в редакции приказа от 25.01.2021 №23-А

Общий размер персональной выплаты за уровень квалификации (профессионального мастерства) определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,45 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников Учреждения.

7.12. Определение продолжительности работы в Учреждении для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам Учреждения осуществляется в следующем порядке:

7.12.1. При установлении работникам учреждений персональной выплаты за опыт работы в стаж их работы засчитывается время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

7.12.2. В стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, 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 учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

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

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

7.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки:

| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество баллов для установления работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы ** |
|--|--|--|
| 1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения | достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал)) | 100<*> |
| Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой | награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой) | 130<***> |
| | награждение почетной грамотой | 120<***> |

| | | |
|--|---|----------|
| (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, юбилейная дата | Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | |
| | юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 100<***> |

* - количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 7.7.

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

7.15. Работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда:

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

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

Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)".

** Количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 7.7.

Раздел изложен в редакции приказа от 30.09.2020 №73-А

VIII. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

| N п/п | Интерпретация критерия оценки показателя | Размер повышающего коэффициента к должностному окладу |
|----------|---|---|
| 1 | Наличие второй квалификационной категории <*> | 0,15 |
| 2 | Наличие первой квалификационной категории | 0,20 |
| 3 | Наличие высшей квалификационной категории | 0,25 |

* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

8.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются пунктами 4.3, 4.4, 4.10, 4.11 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 8.1 настоящего Положения.

8.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей руководителя и главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества учреждения, определяются пунктами 8.4 - 8.10 настоящего Положения.

8.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически

отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

| № п/п | Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал) | Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|-------|--|--|---|
| 1 | Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения | отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов | 0,35 |
| | | отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов | 0,1 |
| 2 | Создание условий для: | | |
| 2.1. | организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий | привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях | 0,1 |
| 2.2. | оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности | предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение | 0,2 |

8.5. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом оценки показателя качества выполняемых работ в следующих размерах:

| Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ | Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал) | Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|--|---|---|
| Эффективность и качество управленческой деятельности | Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края | 0,1 |
| | отсутствие нарушений дисциплины труда | 0,05 |

| | | |
|--|--|------|
| | отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей | 0,15 |
| | отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения | 0,2 |

8.6. Персональные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общий размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется путем суммирования установленных персональных выплат по

каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя учреждения, по итогам работы за квартал и выплачиваются ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале с учетом оценки показателей, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, в следующих размерах:

| № 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 | 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 Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан | 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 |
| | | 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 |

8.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

| № п/п | Наименование показателя | Интерпретация критерия оценки | Предельный |
|-------|-------------------------|-------------------------------|------------|
|-------|-------------------------|-------------------------------|------------|

| | | показателя по итогам работы за год | размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
|---|---|---|--|
| 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 |

* 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 \(выполнение работ\)"](#).

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

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

8.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 - 5.3 настоящего Положения.

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

заместители руководителя – 2,8;

главный бухгалтер – 2,7.

8.12. При установлении персональной выплаты за опыт работы в учреждении в стаж работы засчитывается:

8.12.1. Заместителям руководителя (не имеющим медицинского образования) и главному бухгалтеру: время работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения.

8.12.2. Заместителям руководителя, имеющим медицинское образование: время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора; время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях; время выполнения в бюджетных, казенных, автономных учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля; 21 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.

8.12.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается: время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, органах местного самоуправления и профсоюзных органах; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе; время работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992; время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

Директор

Ширшова С.А.