

Регистрационная карточка

№ 776

20.03.2024 г.

Наименование акта социального партнерства	Дополнительное соглашение № 3 к коллективному договору КГБУ СО КЦСОН «Шушенский»
Дата принятия (подписания)	07.03.2024 г.
Период действия	15.02.2023 г – 14.02.2026 г
Количество приложений	1
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Т.М. Самойленко, директор КГБУ СО КЦСОН «Шушенский» М.М. Егоренко, уполномоченный представитель работников КГБУ СО КЦСОН «Шушенский»
Сообщение регистрирующего органа 1 (регистрирующего органа 2) к акту социального партнерства (при наличии)	

Первый заместитель главы
Шушенского района



Р.В. Куйчик

ПРОТОКОЛ № 4
подведения итогов общего собрания работников
КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»

пгт. Шушенское Шушенского района
Красноярского края, ул. Первомайская, д. 48

07 марта 2024 г.

Форма проведения собрания: открытая

Собрание открыто: 07.03.2024 11-00 часов.

Всего членов трудового коллектива: 116 (Сто двадцать) человек.

Штатные: 116 человек, в том числе внешние совместители: 8 человек.

Приняли участие в собрании: 64 (Шестьдесят четыре) человека.

Собрание является правомочным.

Председатель – директор КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» Т.М. Самойленко.

Секретарь – юристконсульт отделения срочного социального обслуживания С.В. Шустикова.

Повестка собрания:

1. Внесение изменений в коллективный договор КГБУ СО «КЦСОН» «Шушенский» по регулированию социально-трудовых отношений на 2023-2026 годы (период с 15.02.2023 по 14.02.2026).

По вопросу повестки дня председатель собрания предложила путем открытого голосования принять проект уточняющих изменений в коллективный договор КГБУ СО «КЦСОН» «Шушенский» на 2023-2026 годы (период с 15.02.2023 по 14.02.2026), а именно: внести в коллективный договор следующие изменения:

1.1. В связи с внесением с 01.01.2024 года изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказ министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» в части введения дополнительной стимулирующей выплаты работникам - специальной краевой выплаты, изложить приложение № 2 к Договору «Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» в новой редакции в соответствии с принятыми законодательными изменениями, повышающей уровень оплаты труда работников, изложить приложение № 2 к Договору «Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» (далее – Положение) в новой редакции. Основной текст нового изменения содержится в пункте 5.9 Положения. Положение в новой редакции применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024 года.

По вопросу повестки собрания голосовали:

"за" 64 (Шестьдесят четыре) голосов;

"против" 0 (Ноль) голосов;

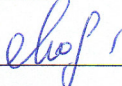
"воздержалось" 0 (Ноль) голосов.

Решение принято единогласно.

Постановили: принять изменения в коллективный договор КГБУ СО «КЦСОН» «Шушенский» на 2023-2026 годы (период с 15.02.2023 по 14.02.2026).

Председатель собрания  Т.М. Самойленко

Секретарь собрания  С.В. Шустикова

Представитель работников:  М.М. Егоренко

Дополнительное соглашение № 3
к коллективному договору КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023-2026 годы

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Шушенский» (сокращенно - КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»), далее именуемое «работодатель», «Учреждение», в лице директора Самойленко Татьяны Михайловны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и

работники КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский», далее именуемые «работники», в лице уполномоченного работниками представителя – Егоренко Марины Михайловны, с другой стороны, совместно именуемые «стороны», на добровольной и равноправной основе, на основании общего собрания работников от «07» марта 2024 года, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» по регулированию социально-трудовых отношений на 2023-2026 годы (далее по тексту – Договор) о нижеследующем:

1. В связи с внесением с 01.01.2024 года изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказ министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» в части дополнения стимулирующих выплат специальной краевой выплатой, стороны договорились изложить приложение № 2 к Договору «Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» в новой редакции от 07.03.2024 года.

2. Стороны определили, что изменения Договора, указанные в пункте 1 настоящего дополнительного соглашения, применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение к Договору доводится до сведения всех работников путем размещения его на официальном сайте Учреждения.

5. Настоящее дополнительное соглашение к Договору подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Неотъемлемой частью настоящего дополнительного соглашения к Договору является Приложение № 2 Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» (в редакции от 07.03.2024, действующей с 01.01.2024).

Подписи сторон:

Работодатель:

Директор КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»

Т.М. Самойленко

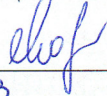
Работники:

Уполномоченный представитель работников

М.М. Егоренко



СОГЛАСОВАНО:
Представитель работников
КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»


М.М. Егоренко
« 07 » 03 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»


Т.М. Самойленко
« 07 » 03 2024 г.

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»**

(новая редакция от 07.03.2024,
применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее – Положение) КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (далее – Постановление), приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и регулирует условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения является расходным обязательством Красноярского края.

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

1.4. 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.

Выплаты стимулирующего характера начисляются и выплачиваются из средств, выделенных на субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных по приносящей доход деятельности.

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

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

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников физической культуры и спорта», и по должностям, не предусмотренным ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Социальный работник	4259
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по социальной работе	6561
2 квалификационный уровень	
Специалист по социальной реабилитации	7167
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по лечебной физкультуре	4498
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра	5888
Медицинская сестра по физиотерапии	
Медицинская сестра по массажу	

ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	
Врач-терапевт	8522
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Культурный организатор	4053
Руководитель кружка	
ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)	
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	4053
ПКГ «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду	
Музыкальный руководитель	
- при наличии среднего профессионального образования	6418
- при наличии высшего профессионального образования	7047
2 квалификационный уровень	
Социальный педагог	
- при наличии среднего профессионального образования	
- при наличии высшего профессионального образования	7733
3 квалификационный уровень	
Методист*	
- при наличии высшего профессионального образования	
- при наличии высшего профессионального образования	7346
4 квалификационный уровень	
Логопед	
- при наличии среднего профессионального образования	
- при наличии высшего профессионального образования	9150
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	
Заведующий отделением	8367
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	4053
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Техник	4498
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4943
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Программист	4943
Инженер-программист	
Специалист по кадрам	
Психолог	
Юрисконсульт	

3 квалификационный уровень	
Экономист 1 категории	5961
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	3481
Сторож (вахтер)	
Дворник	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
Слесарь-сантехник	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	4053
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами	
Специалист по охране труда	4943
Специалист по закупкам	4943
Специалист по работе с семьей	6561

<*> Кроме методистов, по должностям "методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается с высшим образованием в размере 7346 рублей.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Положением, 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.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в данном пункте, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.2 – 3.10 настоящего Положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

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.

Медицинским сестрам по физиотерапии, занятым на работах с лазерными установками (в физиокабинетах), устанавливается компенсационная выплата за вредные условия труда в размере 4% оклада (должностного оклада).

3.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 ТК РФ).

Всем работникам учреждения выплачиваются установленные решениями органов государственной власти районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате:

- районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30 процентов к заработной плате (ст. 316 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26 «О размере районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен, и о порядке его применения», Постановление администрации Красноярского края от 13.11.1992 № 393-п «Об установлении районного коэффициента к заработной плате»);

- процентная надбавка за непрерывный стаж работы в южных районах Красноярского края в размере до 30 процентов к заработной плате (10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка) (ст. 317 ТК РФ, Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края»).

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам за работу в ночное время устанавливаются в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размере 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.10. При наличии в учреждении лицензии на медицинскую деятельность, по должностям медицинских и иных работников, эпизодически осуществляющих лечение ВИЧ-инфицированных граждан пожилого возраста и инвалидов, в том числе детей-инвалидов, компенсационная выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы с ВИЧ-инфицированными, определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1 настоящего раздела.

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

4.4. Для рассмотрения вопроса об оказании работнику единовременной материальной помощи работником подается заявление с приложением подтверждающих документов:

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы
По случаю смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (отца, матери, детей)	- копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей)
В связи с бракосочетанием	Копия свидетельства о заключении брака
В связи с рождением (усыновлением) ребенка	Копия свидетельства о рождении ребенка; Копия свидетельства об усыновлении.

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

5.1. Работникам учреждения в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 5.4 - 5.18 настоящего Порядка.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, и

количество баллов для выплат стимулирующего характера с учетом специфики деятельности учреждения.

5.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

5.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

5.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполняемой норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет **30 788** рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Для работников учреждения при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат и специальной краевой выплаты, применяется балльная система оценки труда работников.

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.3, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал и выплат по итогам работы.

Оценка достижения установленных показателей (критериев) труда, производится утвержденной приказом директора учреждения оценочной комиссией.

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений и представители трудового коллектива.

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

5.8. Размер выплат, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, по *i* виду выплат *j*-й категории работников устанавливается по формуле:

$$P_j = Ц1_{баллаj} \times B_{ij} \times \text{Кисп.раб.врем.}, (1)$$

где:

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

$Ц1_{баллаj}$ - цена балла для определения *i*-го размера выплат работнику *j*-й категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

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

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

где:

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

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

$$Ц1_{баллаj} = Q_{\text{стим.ij}} \div \sum_{i=i}^{nj} B_{ij}, (3)$$

где:

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

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

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

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

$$- \text{Котп.окр.}) / \text{РК}, (4)$$

$$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.пр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.пр.}} - \text{Кгар.пр.} -$$

$$- \text{Q}_{\text{стим.рук.}} - \text{Котп.пр.} - \text{Q}_{\text{рег.выпл.}}) / \text{РК}, (5)$$

где:

$Q_{\text{стим.окр.}}$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на *i* вид выплат отдельным категориям работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в отчетном периоде;

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

ФОТплан.окр. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним;

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

ФОТштат.окр. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

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

Кгар.пр. - компенсационные выплаты прочим работникам учреждения (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) 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;

Qстим.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;

Котп.окр. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

Котп.пр. - компенсационные выплаты прочих работников учреждения (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

Qрег.выпл. - объем средств фонда оплаты труда на региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников бюджетной сферы не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

РК - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.9. Работникам учреждения устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работников.

Работникам учреждения специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей.

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

В 2024 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором работнику учреждения начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

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

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

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

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

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

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

48 процентов – на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов – на выплаты по итогам работы.

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

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

$$\text{Бнорм.}i\text{долж.} = \text{const } i \text{ выпл.max.} \times \text{К}, (6)$$

где:

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

const *i* выпл.max. - 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года;

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

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

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

5.14. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктами 5.14.1-5.14.4. настоящего Порядка, устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

5.14.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала учреждения устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с учреждением социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

5.14.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года приказом учреждения с учетом следующих критериев, позволяющих оценить их опыт работы:

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

уровня квалификации и профессионального мастерства.

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

При вынесении дисциплинарных взысканий работнику размер установленной персональной выплаты за опыт работы по решению руководителя учреждения может снижаться на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При установлении работникам учреждений персональной выплаты за опыт работы в стаж их работы засчитывается:

1) Работникам учреждений, не имеющих медицинского образования:

- время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

2) Работникам учреждений, имеющих медицинское образование:

- время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также 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 учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

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

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

Работникам учреждений, предусмотренных подпунктами 1) и 2) настоящего пункта, 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.

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

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

от 0,15 до 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, врачам и провизорам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения), рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого квалификационного уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. Рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения, размер выплаты по вышеуказанным основаниям может увеличиваться до 7,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждений за сложность и напряженность работы в городах и

населенных пунктах Красноярского края с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащим первого уровня, отнесенным к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, специалистам учреждений, служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего и четвертого уровней, руководителям структурных подразделений, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников образования, руководителям структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителям в учреждениях здравоохранения и осуществления предоставления социальных услуг 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, грузовых автомобилей и автобусов учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового, грузового автомобиля и автобуса; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

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

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

При наличии у специалиста учреждения ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональной выплаты за уровень квалификации (профессионального мастерства) увеличивается:

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

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

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

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,60 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения.

5.15. Персональные краевые выплаты младшим воспитателям, оказывающим социально-педагогические услуги, услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов, несовершеннолетним в рамках полустационарного социального обслуживания (социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста, инвалидов и детей с ограниченными возможностями) (далее - выплата), устанавливается в размере 718,4 рубля на одного младшего воспитателя. Выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

Выплата младшим воспитателям начисляется и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

На выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

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.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА

6.1. Заработная плата заместителя директора включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Размер должностного оклада заместителя директора учреждения устанавливается директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

Заместителю директора, имеющему высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	Наличие второй квалификационной категории*	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

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

6.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителя директора устанавливаются разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителю директора устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. В случае осуществления заместителем директора (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50 процентов должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

6.4. Заместителю директора учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются заместителю директора по решению директора учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Размер выплат от должностного оклада
1	2	3	4

1.	Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
		отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
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	0,2
2.2	Оказания 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

6
6.
Выплат
ты за
качест
во
выпол
няемы
х
работ
устана
влива
ются
замест
ителю
директ
ора по
решен
ию
директ
ора
учреж
дения
по

итогах работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в следующих размерах:

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Размер выплат от должностного оклада
1	2	3
Эффективность и качество управленческой деятельности	Отсутствие нарушений по срокам представления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства социальной политики Красноярского края, нормативных правовых актов Красноярского края	0,2
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

6.7. Заместителю директора устанавливаются следующие персональные выплаты:

- 1) за сложность, напряженность и особый режим работы;
- 2) за опыт работы;

Персональные выплаты заместителю директора устанавливаются по решению директора учреждения на срок не более 1 года, а в случае заключения срочного трудового договора - на период его действия, и выплачиваются ежемесячно.

6.7.1. Персональные выплаты заместителю директора за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются с применением следующих критериев оценки:

разработка и использование новых эффективных и инновационных технологий;
обеспечение работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий;

наличие на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий));

внедрение инновационных технологий и (или) ресурсно-методического сопровождения.

Персональные выплаты заместителю директора за сложность, напряженность и особый режим работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,05 должностного оклада - в связи с разработкой и (или) использованием новых эффективных и инновационных технологий;

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

6.7.2. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются заместителю директора с применением следующих критериев оценки:

стаж 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;

стаж работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социальной защиты населения и здравоохранения, его заместителя, главного бухгалтера, включая стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

наличия ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

Персональные выплаты за опыт работы выплачиваются заместителю директора учреждения ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада – за 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;

0,08 должностного оклада – за стаж работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждения социальной защиты населения и здравоохранения, его заместителя, главного бухгалтера, включая стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.

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

0,18 должностного оклада - за почетное звание;

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

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

При наличии у заместителя директора 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.

6.7.3. Общий размер персональных выплат заместителю директора определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 должностного оклада для директора учреждения.

6.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю директора по решению директора учреждения, по итогам работы за квартал с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Размер выплат от должностного оклада
1	2	3	4
1	Кадровая обеспеченность*	укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,35
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков представления информации по запросам учредителя*	отсутствие замечаний со стороны органа, осуществляющего функции учредителя учреждения, надзорных органов	0,2
3	Награждение государственной наградой Российской Федерации, 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
4	За долголетнюю и плодотворную работу в связи с юбилейной датой	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

* Объем выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по данному критерию оценки выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале.

6.9. Заместителю директора по решению директора учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год устанавливаются заместителю директора при условии выполнения учреждением государственного задания с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	2	3	4
1	Выполнение государственного задания*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8

		государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	0,6
2	Повышение кадрового потенциала учреждения	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,6
3	Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6

* В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 № 145-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)».

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года.

6.9.1. Заместителю директора устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда. Порядок расчета специальной краевой выплаты заместителю директора определяется в соответствии с пунктом 5.9 настоящего Положения.

6.10. Заместителю директора по решению директора учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом IV настоящего Положения.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора) определяется министерством социальной политики Красноярского края в размере, не превышающем размера – 2,8.

6.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителя директора размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах органов исполнительной власти края, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

VII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА

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

7.1.1. Заместителю директора, не имеющему медицинского образования:

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

7.1.2. Заместителю директора, имеющему медицинское образование:

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

и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

7.2. Заместителю директора 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.

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

8.1. 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.

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате и
стимулировании труда работников
КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»

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

Показатели	Квалификационные уровни	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера *
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	Социальный работник	Реализация запланированных мероприятий в полном по итогам работы за отчетный период	37
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаниями) по итогам работы за отчетный период	20
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	1 квалификационный уровень Специалист по социальной работе	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	57
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями); проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
	2 квалификационный	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме;	63

	уровень Специалист по социальной реабилитации	проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями); проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	1 квалификационный уровень Инструктор по лечебной физкультуре	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	39
		Наличие единичных до 2 вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных до 3 обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	20
	3 квалификационный уровень Медицинская сестра, Медицинская сестра по массажу, Медицинская сестра по физиотерапии	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	51
		Наличие единичных до 2 вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных до 3 обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	2 квалификационный уровень Врач-терапевт	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	75
		Наличие единичных до 2 вспышек инфекционных заболеваний; наличие единичных до 3 обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	50
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Проявление систематической творческой активности	Культурный организатор Руководитель кружка	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	35
		Реализация запланированных мероприятий за отчетный период с единичными (не свыше 3) замечаний	20
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиента	1 квалификационный уровень Младший воспитатель	Отсутствие замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	35
		Наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	20
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель <i>- среднее профессиональное образование</i>	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	56
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
	1 квалификационный уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель <i>- высшее образование</i>	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	62
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и	2 квалификационный уровень Социальный педагог	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	61
		Реализация запланированных мероприятий на	30

технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	- <i>среднее профессиональное образование</i>	удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	
	2 квалификационный уровень	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	68
	Социальный педагог - <i>высшее образование</i>	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Методист* - <i>высшее образование</i>	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	64
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	3 квалификационный уровень	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	67
	Методист - <i>среднее профессиональное образование</i>	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
	3 квалификационный уровень	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	76
	Методист - <i>высшее образование</i>	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам	30

		работы за отчетный период	
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	4 квалификационный уровень	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	74
	Логопед <i>- среднее профессиональное образование</i>	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
	4 квалификационный уровень	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности систематической	80
	Логопед <i>- высшее образование</i>	Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление творческой активности только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень Заведующий отделением	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	73
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаний за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства	1 квалификационный уровень Делопроизводитель	Качественный уровень (отсутствие обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	35
		Качественный уровень (наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	20

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	1 квалификационный уровень Техник	Отсутствие замечаний обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	39
		Наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	20
	2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	Отсутствие замечаний или обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	43
		Наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	1 квалификационный уровень Специалист по кадрам, Юристконсульт	Качественный уровень (отсутствие) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	43
		Качественный уровень (наличие единичных (до 3)) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	30
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации сохранности	1 квалификационный уровень Программист, Инженер-программист	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	43
		Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально)) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	30
Применение	1	Реализация запланированных	43

современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	квалификационный уровень Психолог	мероприятий в полном объеме; проявление творческой активности	
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаний за отчетный период; проявление творческой активности	30
Обеспечение представления бюджетной отчетности	3 квалификационный уровень Экономист 1 категории	Осуществление качественно (без замечаний) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	52
		Осуществление качественно (с единичными замечаниями, пенями, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	1 квалификационный уровень Дворник, Сторож (вахтер), Уборщик служебных помещений Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь- сантехник	Отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	30
		Наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	20

ПКГ «Общественные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	1 квалификационный уровень Водитель автомобиля	Отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	35
		Наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	20
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами			
	Специалист по охране труда	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	43
		Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	30
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	Специалист по работе с семьей	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме	57
		Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями)	30
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями	Специалист по закупкам	Качественный уровень (отсутствие) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний,	43

законодательства договоров и прочих локальных актов и документов		замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	
		Качественный уровень (наличие единичных (до 3)) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	30

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 5.11 настоящего Положения.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД
(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)**

Показатели	Квалификационные уровни	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат *,**
Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Социальный работник	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	56
		Наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	30
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	1 квалификационный уровень Специалист по социальной работе	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	86
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	30
	2 квалификационный уровень Специалист по социальной реабилитации	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	94
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	1 квалификационный уровень Инструктор по лечебной физкультуре	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	59
		Наличие единичных (до 2-3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	30
	3 квалификационный уровень Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра по массажу	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	77
		Наличие единичных (до 2-3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	30
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и	2 квалификационный уровень Врач-терапевт	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных	112

своевременное оформление медицинской документации		документально) по итогам работы за отчетный период	
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	1 квалификационный уровень Младший воспитатель	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	53
		Наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	1 квалификационный уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель <i>- среднее профессиональное образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	84
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
	1 квалификационный уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель <i>- высшее образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	92
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30

2 квалификационный уровень Социальный педагог <i>-среднее профессиональное образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	91
	Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
2 квалификационный уровень Социальный педагог <i>-высшее образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	101
	Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
Методист* <i>-высшее образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	96
	Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
3 квалификационный уровень Методист <i>-среднее профессиональное образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	100
	Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
3 квалификационный уровень Методист <i>-высшее образование</i>	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	114
	Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам	30

		работы за отчетный период	
	4 квалификационный уровень Логопед -среднее профессиональное образование	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	111
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
	4 квалификационный уровень Логопед -высшее образование	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	120
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	1 квалификационный уровень Заведующий отделением	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	110
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Культурный организатор Руководитель кружка	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	53
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	1 квалификационный уровень Делопроизводител ь	Отсутствие замечаний по итогам работы за отчетный период	53
		Единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	1 квалификационный уровень Техник	Отсутствие замечаний по итогам работы за отчетный период	59
		Наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	30
	2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	Отсутствие замечаний по итогам работы за отчетный период	65
		Наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	1 квалификационный уровень Специалист по кадрам, Юристконсульт	Отсутствие судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	65
		Наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	30
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда,	1 квалификационный уровень Инженер- программист, Программист	Отсутствие замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	65
		Наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний,	30

обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов		предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	1 квалификационный уровень Психолог	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	65
		Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	30
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	3 квалификационный уровень Экономист 1 категории	Отсутствие замечаний (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	78
		Единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	30
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих первого уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких	1 квалификационный уровень Дворник, Сторож (вахтер), Уборщик служебных помещений, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	46
		Наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за	30

неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	ния, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь-сантехник	отчетный период	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	1 квалификационный уровень Водитель автомобиля	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	53
		Наличие единичных (не более 2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	30
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	Специалист по охране труда	Отсутствие замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	65
		Наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	30
Соответствие оказанных услуг стандартам	Специалист по работе с семьей	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	86

качества государственных услуг, соблюдение принципов этики		Наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	30
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных актов и документов	Специалист по закупкам	Отсутствие судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	65
		Наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	30

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 5.11. настоящего Положения видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)**

Показатели	Квалификационные уровни	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат *
Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Социальный работник	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал)	47
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Специалист по социальной работе	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал)	72
	2 квалификационный уровень Специалист по социальной реабилитации	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный	78

		период (квартал)	
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Инструктор по лечебной физкультуре	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	49
	3 квалификационный уровень Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра по массажу	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	64
ПКГ «Врачи и провизоры»			
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	2 квалификационный уровень Врач-терапевт	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	93
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Младший воспитатель	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	44
ПКГ «Должности педагогических работников»			
1. Обеспечение высоких результатов	1 квалификационный уровень	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное	70

работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Инструктор по труду, Музыкальный руководитель - <i>среднее профессиональное образование</i>	участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	
	1 квалификационный уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель - <i>высшее образование</i>	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	77
	2 квалификационный уровень Социальный педагог - <i>среднее профессиональное образование</i>	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	76
	2 квалификационный уровень Социальный педагог - <i>высшее образование</i>	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	85
	Методист* - <i>высшее образование</i>	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	80
	3 квалификационный уровень Методист - <i>среднее профессиональное образование</i>	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	83
	3 квалификационный уровень Методист - <i>высшее образование</i>	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения	95

		(проведенных за отчетный период (квартал))	
	4 квалификационный уровень Логопед -среднее профессиональное образование	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	93
	4 квалификационный уровень Логопед -высшее образование	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	100
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Заведующий отделением	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	91
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Культурный организатор Руководитель кружка	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	44
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
<i>Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля</i>			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Делопроизводитель	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	44
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Техник	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	49
	2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	54
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Специалист по кадрам, Юристконсульт, Программист, Инженер-программист, Психолог	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	54
	3 квалификационный уровень Экономист 1 категории	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	65
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			

1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Дворник, Сторож (вахтер), Уборщик служебных помещений, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь- сантехник	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	38
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	1 квалификационный уровень Водитель автомобиля	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	44
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами			
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Специалист по охране труда	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	54
1.Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса	Специалист по работе с семьей	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	72

учреждения			
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме, участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Специалист по закупкам	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	54
2. Присвоение Почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, Почетной грамотой), Почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан, юбилейная дата		Награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, Почетной грамотой)	130 **
		Награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	120 **
		Юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100 **

* Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по должностям определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 5.11 настоящего Положения видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников

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

Приложение № 4
к Положению об оплате и
стимулировании труда работников
КГБУ СО «КЦСОН «Шушенский»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (ГОД)**

Показатели	Квалификационны е уровни	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат **
Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	Социальный работник)	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	47
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	24
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	46
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	72
	Специалист по социальной работе	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	36

2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	71
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	2 квалификационны й уровень Специалист по социальной реабилитации	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	79
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	40
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	78
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Инструктор по лечебной физкультуре	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	49
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	25
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	49
1. Выполнение государственного задания для	3 квалификационны й уровень	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в	65

работников бюджетного учреждения *	Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра по массажу	полном объеме	
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	33
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	64
ПКГ «Врачи и провизоры»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	2 квалификационны й уровень Врач-терапевт	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	93
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	47
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	93
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Младший воспитатель	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	45
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	23
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	44

периоде			
ПКГ «Должности педагогических работников»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель <i>- среднее профессиональное образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	70
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	35
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	70
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Инструктор по труду, Музыкальный руководитель <i>- высшее образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	77
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	39
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	77
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	2 квалификационны й уровень Социальный педагог <i>-среднее профессиональное образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	76
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	38
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	76

обязанностей в соответствующем периоде			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	2 квалификационны й уровень Социальный педагог <i>-высшее образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	85
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	43
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	84
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	Методист* <i>- высшее образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	81
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	41
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	80
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	3 квалификационны й уровень Методист <i>-среднее профессиональное образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	84
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	42
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	83

обязанностей в соответствующем периоде			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	3 квалификационны й уровень Методист - <i>высшее образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	95
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	48
		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	95
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	4 квалификационны й уровень Логопед - <i>среднее профессиональное образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	93
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	47
		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	92
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	4 квалификационны й уровень Логопед - <i>высшее образование</i>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	50
		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	100
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных			

обязанностей в соответствующем периоде			
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Заведующий отделением	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	92
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	46
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	91
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	Культурорганиза тор, Руководитель кружка	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	45
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	23
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	44
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
<i>Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля</i>			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1. Выполнение государственного задания для работников	1 квалификационны й уровень	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	45

бюджетного учреждения *	Делопроизводитель	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	23
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	44
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационный уровень Техник	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	49
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	25
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	49
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	54
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	27
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	54
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			

1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Специалист по кадрам, Юристконсульт, Инженер- программист, Программист, Психолог	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	54
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	27
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	54
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	3 квалификационны й уровень Экономист 1 категории	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	65
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	33
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	65
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих первого уровня»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационны й уровень Дворник, Сторож (вахтер), Уборщик служебных помещений, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния,	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	38
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	19
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	38

должностных обязанностей в соответствующем периоде	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь-сантехник		
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	1 квалификационный уровень Водитель автомобиля	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	45
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	23
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	44
Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	Специалист по охране труда	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	54
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	27
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	54
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	Специалист по работе с семьей	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	72
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	36
2. Инициатива и оперативность		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	71

выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде			
1. Выполнение государственного задания для работников бюджетного учреждения *	Специалист по закупкам	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	54
		Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	27
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	54

* 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 учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 5.11 настоящего Положения видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников.