

**Положение  
об оплате и стимулировании труда работников  
краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр  
социальной помощи семье и детям «Канский»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Канский» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников крайних государственных учреждений» (далее - Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников крайних 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 крайних государственных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Канский» (далее Учреждение).

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

1.3. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством, изменения и присвоение квалификационного уровня происходит по решению квалификационно-тарификационной комиссии.

1.4. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи, премии к юбилейным датам сверх установленного МРОТ.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:  
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и по должностям не предусмотренным ПКГ;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждения определяются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами РФ 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. РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ 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 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии", от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", и по должностям, не предусмотренным ПКГ устанавливаются в Приложении № 1.

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

2.3. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей регламентируется постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 г. № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, определенного в соответствии с постановлением Правительства края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения» с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей бюджетных учреждений.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, праздничные дни, простой;
- выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, а так же пунктами 3.3 - 3.10 настоящего Положения.

3.3. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по должностям: водитель, медицинская сестра,

дезинфектор составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

3.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освобожденными из мест лишения свободы) устанавливаются в размере:

N п/п	Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Наименование должностей
1	2	3
	0,15	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий
2	0,20	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий отделения для несовершеннолетних
3	0,25	должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг; директоров, их заместителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих всех профессий в отделениях (группах) для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями; осуществляющие социальное обслуживание на дому.

3.4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренными [пунктом 3.3](#) настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, предусмотренных настоящей таблицей.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям участвующих в организации горячего питания устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.7. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в том числе простоя, вызванный поломкой транспортного средства для водителей.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в том числе время работы воспитателя и младшего воспитателя при недостаточной наполняемости клиентов, получающих стационарные социальные услуги.

При возникновении простоя работодатель вправе с согласия сотрудников перевести их на другую работу, не обусловленную трудовым договором. Оплата труда работника при переводах, осуществленных в случаях простоя производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка работников по прежней работе.

3.11. Выплаты компенсационного характера за стаж работы на территории Красноярского края устанавливаются работникам учреждения в следующих размерах: районный коэффициент – 30%, процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиям – 30%.

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

#### **IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам учреждения не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии.

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители трудового коллектива, избираемые работниками.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочной комиссии и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников создается комиссия по трудовым спорам.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1., за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, 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.

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

При расчете фактически отработанного времени работника для начисления стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, в норму часов (рабочих дней) не включены: продолжительность основного и дополнительного оплачиваемого отпуска по каждому сотруднику, время нахождения работника в служебной командировке, время простоя работника; дополнительные дни отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов; дополнительный отпуск для работников, совмещающих работу с обучением; период временной нетрудоспособности; отпуск без сохранения заработной платы. При расчете фактически отработанного времени работника для начисления стимулирующих выплат по итогам работы за год, в норму часов (рабочих дней) не включены: время простоя работника; дополнительные дни отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов; дополнительный отпуск для работников, совмещающих работу с обучением; период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы.

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

При расчете коэффициента использования рабочего времени работника для начисления стимулирующих выплат по итогам работы за год норма часов (рабочих дней) уменьшается на продолжительность основного и дополнительного оплачиваемого отпуска по каждому сотруднику.

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

где:

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

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

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

При дополнительном финансировании на стимулирующие выплаты по отдельным должностям может устанавливаться цена балла выше средней цены балла по учреждению.

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

$$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.пр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.пр.}} - \text{Кгар.пр.} - \text{Котп.пр.}) / \text{РК}, \quad (5)$$

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

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

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

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

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

приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

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

Котп. = 1 / 12 ФОТплан. (5)

4.4. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, 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 за год.

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

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

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

где:

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

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

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

Общее количество баллов за месяц, квартал, год за фактически отработанное время умножается на % отработанного времени.

На основании оценочных листов руководителей структурных подразделений о личном вкладе конкретного работника в результате деятельности учреждения.

4.6. По решению оценочной комиссии учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период за месяц и выплачиваются ежемесячно по приказу руководителя с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

4.7. По решению оценочной комиссии учреждения работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период месяц и выплачиваются ежемесячно по приказу руководителя с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

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

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

Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.8.1., 4.8.2., 4.8.2.1., 4.8.3. настоящего Положения, устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

4.8.1. Персональные стимулирующие выплаты 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 учреждении либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовой договор по полученной специальности с учреждением. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

4.8.2. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются на срок не более 1 года по решению руководителя 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;
- уровень квалификации и профессионального мастерства.

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

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения 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.

4.8.3. 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 2,85 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.

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным 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 автомобилей учреждения за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ (не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона автомобиля)); 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;

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам учреждения размер установленной персональной выплаты за уровень квалификации (профессионального

мастерства) по решению руководителя учреждения может снижаться 0,15 оклада (должностного оклада).

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

4.8.4. Персональные краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей учреждения, оказывающим социально-реабилитационные услуги несовершеннолетним в группах (далее - выплата), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного 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 начисляется и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) сверх месячной заработной платы, начисленной с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае), региональной выплаты и стимулирующих выплат.

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

Для младших воспитателей и помощников воспитателей норма о начислении «краевой выплаты» сверх месячной заработной платы исключается.

Выплата воспитателям начисляется и выплачивается ежемесячно сверх месячной заработной платы, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал устанавливаются по решению оценочной комиссии учреждения и выплачиваются один раз в квартал по приказу руководителя с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с Приложением № 4, Приложение № 5 к настоящему Положению из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

4.10. Работникам учреждения по решению оценочной комиссии учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

4.11. 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.

## **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

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

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

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

## **VI. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ.**

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

6.1.1. Работникам не имеющим медицинское образования:

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

6.1.2. Работникам, имеющим медицинское образование, а также руководителю, заместителю, имеющим высшее медицинское образование:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, бюджетных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзор;

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 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.

6.2. Работникам учреждений, предусмотренных пунктами 6.1.1 и 6.1.2, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

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

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

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

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

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.**

1. Руководителю учреждения на основании объемных показателей, определенных приложением 2 к Закону края № 9-3864 от 29.10.2009г по количеству получателей социальных услуг по оплате труда устанавливается Группа I.

Руководителю учреждения, его заместителю, имеющему высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их должностному окладу в следующих размерах:

N п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	Наличие первой квалификационной категории	0,20
2	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей определяются Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края"

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного п. 1 главы УП.

3. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя, его заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края"

4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя - по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в соответствии с Приложением № 7.

5. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя - по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в соответствии с Приложением № 8.

6. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие персональные выплаты:

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

Персональные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются: руководителю бюджетного учреждения - по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя - по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно.

6.1. Персональные выплаты руководителю учреждения, его заместителям за сложность управления, 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;
- наличие территориальных отделений.

Персональные выплаты руководителю учреждения, его заместителям 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 - руководителю учреждения, его заместителям 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);

6.2. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям 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 ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада - руководителю, заместителям руководителя 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 - руководителю, заместителям руководителя 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 руководителя учреждения, его заместителей 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 руководителя учреждения, его заместителей 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.

6.3. Общий размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 должностного оклада - для руководителя, его заместителей.

7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя - по решению руководителя учреждения, по итогам работы за квартал с учетом критериев оценки в соответствии с Приложением № 9

Объем выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по критерию оценки «Кадровая обеспеченность», «Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя» выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале.

8. Руководителю учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя - по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год устанавливаются руководителю, заместителям руководителя при условии выполнения учреждением

государственного задания с учетом критериев оценки в соответствии с Приложением № 10.

9. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителя учреждения определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей.

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, составляет 29 должностных окладов руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

10. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этого учреждения.

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

N п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя )		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	
1	2	3	4	
1	Центры социальной помощи семье и детям	3,3	2,9	

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Специалист по социальной работе</b>	6172
	<b>Специалист по работе с семьей</b>	6172
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>		
2	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.2	3 квалификационный уровень	
	<b>Медицинская сестра</b>	5539
3	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
	<b>Заведующий отделением</b>	7841
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)</b>		
4	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
	<b>Помощник воспитателя</b>	3621
5	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
5.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Дежурный по режиму&lt;*&gt;</b>	4650
	<b>Младший воспитатель</b>	3813
5.2	2 квалификационный уровень	
	<b>Старший дежурный по режиму&lt;***&gt;</b>	5109
6	ПКГ «Должности педагогических работников»	
6.1	2 квалификационный уровень	
	<b>Социальный педагог</b>	
	- при наличии среднего профессионального образования	6547
	- при наличии высшего профессионального образования	7275
6.2	3 квалификационный уровень	
	<b>Педагог-психолог</b>	

	- при наличии высшего профессионального образования	8168
	<b>Воспитатель</b>	
	- при наличии среднего профессионального образования	7171
	- при наличии высшего профессионального образования	8168
	<b>Методист&lt;***&gt;</b>	
	- при наличии высшего профессионального образования	6911
6.3	4 квалификационный уровень	
	<b>Логопед</b>	
	- при наличии высшего профессионального образования	8608
7	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
7.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Инструктор по адаптивной физической культуре</b>	5109
8	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
8.1	1 квалификационный уровень	
	<b>заведующий отделением&lt;****&gt;</b>	9302
	<b>заведующий отделением</b>	7871
<b>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
9	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
9.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Делопроизводитель</b>	3813
10	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
10.1	2 квалификационный уровень	
	<b>Заведующий складом</b>	4650
	<b>Заведующий хозяйством</b>	4650
11.2	3 квалификационный уровень	
	<b>Техник по защите информации</b>	5109
	<b>Програмист I категории</b>	5109
	<b>Начальник хозяйственного отдела</b>	5109
11	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
11.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Специалист по кадрам</b>	4650
	<b>Инженер -Электроник</b>	4650
	<b>Юрисконсульт</b>	4650
	<b>Экономист</b>	4650
	<b>Програмист</b>	4650
11.2	2 квалификационный уровень	
	<b>Юрисконсульт II категории</b>	5109
	<b>Экономист II категории</b>	5109
	<b>Програмист II</b>	5109

11.3	3 квалификационный уровень	
	<b>Юрисконсульт I категории</b>	5608
	<b>Экономист I категории</b>	5608
	<b>Програмист I</b>	5608
11.4	4 квалификационный уровень	
	<b>Ведущий юрисконсульт</b>	6742
	<b>Ведущий экономист</b>	6742
12	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
12.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Дезинфектор</b>	3275
	<b>Сестра-хозяйка</b>	3275
	<b>Кастелянша</b>	3275
	<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	3275
	<b>Уборщик служебных помещений</b>	3275
	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	3275
	<b>Буфетчик</b>	3275
	<b>Сторож</b>	3275
	<b>Уборщик территорий</b>	3275
	<b>Дворник</b>	3275
	<b>Подсобный рабочий</b>	3275
	<b>Кладовщик</b>	3275
13	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
13.1	1 квалификационный уровень	
	<b>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</b>	3813
	<b>Водитель</b>	3813
13.2	4 квалификационный уровень	
	<b>Водитель</b>	6154
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>		
14	<b>Специалист по охране труда</b>	4650

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры		
15	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
15.1	<b>Руководитель кружка</b>	3813
15.2	<b>Культурорганизатор</b>	3813

<\*> Для должности "Дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4650 рубля.

<\*> Для должности "Старший дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5109 рубля.

<\*\*\*> Кроме методистов, по должностям "методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 6911 рублей; по должности "старший методист" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается: с высшим образованием в размере 7283 рублей.

<\*\*\*\*> При наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30% за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующему отделением устанавливается в размере 9302 рублей.

**Показатели и критерии бальной 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)**

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)									
	Интерпретация показателя (критерии оценки)									
	Предельное количество баллов									
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Своевременное составление, оформление и предоставление в соответствии с требованиями действующего законодательства бухгалтерской, экономической документации и отчетности, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, судебных споров, замечаний, претензий, жалоб, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда, соблюдение доброжелательного отношения, создания и соблюдения благоприятных условий и комфорта рабочего места			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Ведущий экономист	15	10	0	15	10	0	28	19	9	0
Экономист 1 категории	12	8	0	12	8	0	24	16	8	0
Экономист 2 категории	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
Экономист	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Своевременное обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями действующего законодательства,			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Ведущий юристконсульт	15	10	0	12	8	0	28	19	9	0
Юристконсульт 1 категории	12	8	0	12	8	0	24	16	8	0
Юристконсульт 2 категории	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
Юристконсульт	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Осуществление контроля за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты. Несет ответственность за организацию и прохождение контингента работников превентивных приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам. Осуществляет контроль и выаолнения соблюдением требований по охране труда.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Специалист по охране труда	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Своевременное составление, оформление и предоставление в соответствии с требованиями действующего законодательства кадровой документации и отчетности, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, судебных споров, замечаний, претензий, жалоб, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Специалист по кадрам	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Ответственное отношение к функциональным обязанностям, высокий уровень ведения и содержания документации, обеспечивающей систематизацию и сохранность поступающей документации			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100%	план выполнен от 90% до 99%	план выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Делопроектировщик	8	5	0	8	5	0	17	11	6	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение бесперебойной работы офисной сети, установленного программного обеспечения, компьютерного оборудования, оргтехники, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Техник по защите информации 1 категории	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение бесперебойной работы офисной сети, установленного программного обеспечения, компьютерного оборудования, оргтехники, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Программист 1 категории	12	8	0	12	8	0	24	16	8	0
Программист 2 категории	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
Программист	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение бесперебойной работы офисной сети, установленного программного обеспечения, компьютерного оборудования, оргтехники, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Инженер-электроник	11	7	0	10	7	0	20	13	7	1

	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Организация эффективной и стабильной работы отделения, внедрение новых технологий, методик, направленных на улучшение социально-реабилитационного и профилактического процесса, своевременное составление, оформление и предоставление документации и отчетности, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, замечаний, претензий, жалоб, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы. Организация работы по привлечению внебюджетных (благотворительных) средств с целью оказания помощи гражданам, попавшим в ТЖС, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Заведующий отделением	20	13	0	20	13	0	40	27	13	0
Начальник хозяйственного отдела	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Организация эффективной и стабильной работы отделения, внедрение новых технологий, методик, направленных на улучшение социально-реабилитационного и профилактического процесса, своевременное составление, оформление и предоставление документации и отчетности, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, замечаний, претензий, жалоб, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы. Организация работы по привлечению внебюджетных (благотворительных) средств с целью оказания помощи гражданам, попавшим в ТЖС, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Заведующий отделением	17	11	0	17	11	0	34	23	11	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей населения за месяц			Обеспечение профилактического и социально-реабилитационного процесса с применением современных и эффективных методик, внедрение инновационных методик и технологий, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Творческая активность в организации профилактического и социально-реабилитационного процесса, соблюдение доброжелательного отношения, создание и соблюдение благоприятных условий и комфорта рабочего места			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Методист (высшее образование)	15	10	0	15	10	0	29	19	10	0
	Выполнение отделением плана по количеству обслуженных клиентов			Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением инновационных методов и технологий, организация здоровьесберегающей среды. Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов.			Проявление инициативы. Организация работы по привлечению внебюджетных (благотворительных) средств с целью оказания помощи гражданам, попавшим в ТЖС, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Воспитатель (высшее образование)	18	12	0	18	12	0	34	23	11	0
Воспитатель (сред. проф. образование)	16	11	0	16	11	0	30	20	10	0
Социальный педагог (высшее образование)	16	11	0	16	11	0	30	20	10	0
Социальный педагог (сред. проф. образование)	14	9	0	14	9	0	28	19	9	0
Педагог-психолог (высшее образование)	18	12	0	18	12	0	34	23	11	0
Логопед (высшее образование)	19	13	0	19	13	0	36	24	12	0
	Выполнение отделением плана по количеству обслуженных клиентов			Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением эффективных современных методик, организация здоровьесберегающей среды. Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов.			Творческая активность в организации и проведении спортивных мероприятий, соблюдение доброжелательного отношения, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Инструктор по адаптивной физической культуре	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей населения за месяц			Осуществление постоянного наблюдения за поведением н/л на территории Центра и за ее пределами. Осуществление особого контроля за н/л детьми находящимися в изоляторе, а также н/л с девиантным поведением. Выявляет н/л Центра склонных к побегам и нарушениям дисциплины.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса и благоприятных условий комфорта рабочего места.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Старший дежурный по режиму	11	7	0	11	7	0	22	15	7	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением эффективных современных методик, организация здоровьесберегающей среды. Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов.			Творческая активность в организации и проведении социально-культурных мероприятий, соблюдение доброжелательного отношения, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Дежурный по режиму	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
	Выполнение отделением плана по количеству обслуженных клиентов			Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением эффективных современных методик, организация здоровьесберегающей среды. Соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов.			Творческая активность в организации и проведении социально-культурных мероприятий, соблюдение доброжелательного отношения, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Руководитель кружка	8	5	0	8	5	0	17	11	6	0
Культурный организатор	8	5	0	8	5	0	17	11	6	0,00
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение профилактического процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы. Организация работы по привлечению внебюджетных (благотворительных) средств с целью оказания помощи гражданам, попавшим в ТЖС, привлечение волонтеров к работе с получателями услуг.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Специалист по социальной работе	13	9	0	13	9	0	27	18	9	0
Специалист по работе с семьей	13	9	0	13	9	0	27	18	9	0

	Выполнение отделением плана по количеству койко-мест за месяц			Обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений, оборудования и инвентаря, обеспечение здоровьесберегающей среды.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Младший воспитатель	8	5	0	8	5	0	17	11	6	0
	Выполнение отделением плана по количеству койко-мест за месяц			Обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений, оборудования и инвентаря, обеспечение здоровьесберегающей среды.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Помощник воспитателя	8	5	0	8	5	0	15	10	5	0
	Выполнение отделением плана по количеству койко-мест за месяц			Соблюдение санитарно - эпидемиологических требований, обеспечение отсутствия вспышек инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно правовых актов, своевременное. Обеспечение охраны жизни и здоровья несовершеннолетних, оказание своевременной и квалифицированной доврачебной помощи несовершеннолетним.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Медицинская сестра	12	8	0	12	9	0	24	15	8	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей населения за месяц			Соблюдение санитарно - эпидемиологических и гигиенического режима, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно правовых актов.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с одним замечанием	не полном объеме,	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Дезинфектор	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, находящихся на хранении, своевременное составление, оформление и предоставление надлежащей учетной документации и отчетности, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Заведующий складом	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
Заведующий хозяйством	10	7	0	10	7	0	20	13	7	0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8	5	0	8	5	0	17	11	6	0
Сестра-хозяйка	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Кастелянша	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Подсобный рабочий	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Кладовщик	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Содержание транспорта в технически исправном состоянии, обеспечение бесперебойной работы на линии (отсутствие необоснованных простоев, аварий, предписаний органов надзора), соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Водитель	13	9	0	13	9	0	27	18	9	0
Водитель	8	5	0	8	5	0	17	11	6	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, имущества, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение правил и требований ПБ, ОТ и ТБ, отсутствие предписаний органов контроля и надзора, соблюдения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда.			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Буфетчик	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
	Выполнение учреждением плана по количеству потребителей услуг за месяц			Обеспечение сохранности оборудования, хозяйственного инвентаря, имущества, соблюдение порядка на территории, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение норм и правил действующих нормативно-правовых актов, отсутствие предписаний органов контроля и надзора.			Проявление инициативы, самостоятельности по оптимизации рабочего процесса в целях улучшения производительности труда, соблюдение добровольного отношения, создания и соблюдения благоприятных условий и комфорта рабочего места			
	план выполнен на 100% и более	план выполнен от 90% до 99%	план не выполнен менее 90%	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме с замечаниями	не в полном объеме	выполнение в полном объеме систематически	выполнение в полном объеме эпизодически	выполнение единичное	не выполнение (отсутствие)
Уборщик служебных помещений	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Дворник	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Уборщик территорий	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0
Сторож	7	5	0	7	5	0	14	9	5	0

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

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)			
	Интерпретация показателя (критерии оценки)			
	Предельное количество баллов			
	Соблюдение качества выполняемых работ и хозяйственно-финансовой дисциплины в части своевременного и достоверного предоставления государственной, бухгалтерской и других видов отчетности, информации и документации			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Ведущий экономист	87	58	29	0
Экономист 1 категории	72	48	24	0
Экономист 2 категории	66	44	22	0
Экономист	60	40	20	0
	Отсутствие предписаний, конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины. Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не выполнении
Ведущий юристконсульт	87	58	29	0
Юристконсульт 1 категории	72	48	24	0
Юристконсульт 2 категории	66	44	22	0
Юристконсульт	60	40	20	0
	Отсутствие предписаний, конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины. Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Специалист по кадрам	60	40	20	0
	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Делопроизводитель	49	33	16	0
	Соблюдение качества выполняемых работ в части контроля за целевым использованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечения работников спец.одеждой и другими средствами индивидуальной защиты. Осуществляет контроль за соблюдением в структурных подразделениях законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Специалист по охране труда	60	40	20	0
	Соблюдение качества выполняемых работ в части обеспечения бесперебойной работы офисной сети, установленного программного обеспечения, компьютерного оборудования, оргтехники			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Програмист 1 категории	72	48	24	0
Програмист 2 категории	66	44	22	0
Програмист	60	40	20	0
Техник по защите информации 1 категории	66	44	22	0
Инженер-электроник	60	40	20	0
	Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Заведующий отделением	120	80	40	0
Заведующий отделением	102	68	34	0
Начальник хозяйственного отдела	66	44	22	0

	Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ. Отсутствие самовольных уходов, предписаний органов контроля и надзора, конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Методист (высшее образование)	89	59	30	0
Воспитатель (высшее образование)	105	70	35	0
Воспитатель (сред. проф. образование)	93	62	31	0
Социальный педагог (высшее образование)	94	63	31	0
Социальный педагог (сред. проф. образование)	84	56	28	0
Педагог-психолог (высшее образование)	105	70	35	0
Логопед (высшее образование)	111	74	37	0
Инструктор по адаптивной физической культуре	66	44	22	0
	Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не выполнение
Руководитель кружка	49	33	16	0
Культурорганизатор	49	33	16	0
	Осуществление постоянного наблюдения за поведением н/л на территории центра и за его пределами .Предупреждение нарушений дисциплины и порядка. Выявление н/л Центра, склонных к побегам и нарушениям дисциплины. Соблюдение доброжелательных отношений к получателям услуг.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Старший дежурный по режиму	66	44	22	0
	Осуществление постоянного наблюдения за поведением н/л на территории центра и за его пределами .Предупреждение нарушений дисциплины и порядка .Выявление н/л Центра, склонных к побегам и нарушениям дисциплины. Соблюдение доброжелательных отношений к получателям услуг.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Дежурный по режиму	60	40	20	0
	Отсутствие предписаний, конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины. Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не выполнение
Специалист по социальной работе	80	53	27	0
Специалист по работе с семьей	80	53	27	0
	Отсутствие самовольных уходов, предписаний органов контроля и надзора, конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не выполнение
Младший воспитатель	49	33	16	0
Помощник воспитателя	47	31	16	0
	Отсутствие предписаний по санитарно эпидемиологическим и гигиеническим требованиям органов контроля и надзора, отсутствие вспышек инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний по оказанию своевременной и квалифицированной доврачебной помощи несовершеннолетним, и выполнения назначений врачей специалистов. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины. Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не выполнение
Медицинская сестра	71	47	24	0
	Отсутствие предписаний по санитарно эпидемиологическим и гигиеническим требованиям органов контроля и надзора, отсутствие вспышек инфекционных заболеваний, Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны клиентов и администрации, соблюдение трудовой дисциплины. Своевременное и грамотное составление, оформление и предоставление надлежащей отчетной, учетной документации и аналитических материалов о проведенных мероприятиях и (или) работ.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не выполнение
Дезинфектор	42	28	14	0
	Соблюдение качества выполняемых работ в части обеспечения сохранности товарно-материальных ценностей, находящихся на хранении, своевременного составления, оформления и предоставления надлежащей учетной документации и отчетности, соблюдения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне

Заведующий складом	60	40	20	0
Заведующий хозяйством	60	40	20	0
Сестра-хозяйка	42	28	14	0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	42	28	14	0
Кастелянша	42	28	14	0
Кладовщик	42	28	14	0
Подсобный рабочий	42	28	14	0
	Соблюдение качества выполняемых работ в части содержания транспорта в технически исправном состоянии, обеспечения бесперебойной работы на линии			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Водитель	79	53	26	0
Водитель	49	33	16	0
	Соблюдение качества выполняемых работ в части обеспечения сохранности оборудования, хозяйственного инвентаря, имущества, соблюдения порядка на территории, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Уборщик служебных помещений	42	28	14	0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	49	33	16	0
Дворник	42	28	14	0
Уборщик территорий	42	28	14	0
Сторож	42	28	14	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	42	28	14	0
	Соблюдение качества выполняемых работ в части обеспечения полноценного и рационального питания в соответствии с утвержденными нормами, обеспечения сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, имущества, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований.			
	в полном объеме на высоком уровне	в полном объеме на хорошем уровне	в полном объеме на удовлетворительном уровне	не в полном объеме на удовлетворительном уровне
Буфетчик	42	28	14	0

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

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)						
	Интерпретация показателя (критерии оценки)						
	Предельное количество баллов						
	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме			Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения			
	обеспечение результатов работы на высоком уровне	обеспечение результатов работы с единичным замечанием	обеспечение результатов работы на удовлетворительном уровне (2 и более замечаний)	участие в конкурсах, систематическая работа со СМИ	организация и проведение мероприятий	участие в мероприятиях на городском уровне и в учреждении	не выполнен
Ведущий экономист	50	34	0	22	14	7	0
Экономист 1 категории	42	28	0	18	12	6	0
Экономист 2 категории	39	26	0	16	11	5	0
Экономист	35	23	0	15	10	5	0
Ведущий юрист-консультант	50	34	0	22	14	7	0
Юрист-консультант 1 категории	42	28	0	18	12	6	0
Юрист-консультант 2 категории	39	26	0	16	11	5	0
Юрист-консультант	35	23	0	15	10	5	0
Специалист по кадрам	35	23	0	15	10	5	0
Делопроизводитель	29	19	0	12	8	4	0
Специалист по охране труда	35	23	0	15	10	5	0
Программист 1 категории	42	28	0	18	12	6	0
Программист 2 категории	39	26	0	16	11	5	0
Программист	35	23	0	15	10	5	0
Техник по защите информации 1 категории	35	23	0	15	10	5	0
Инженер-Электроник	35	23	0	15	10	5	0
Заведующий отделением	70	47	0	30	20	10	0
Заведующий отделением	60	40	0	25	17	8	0
Начальник хозяйственного отдела	39	26	0	16	11	5	0
Методист (высшее образование)	52	35	0	22	15	7	0
Воспитатель (высшее образование)	62	41	0	26	18	9	0
Воспитатель (сред. проф. образование)	54	36	0	23	15	8	0
Социальный педагог (высшее образование)	55	36	0	23	16	8	0
Социальный педагог (сред. проф. образование)	49	33	0	21	14	7	0
Педагог-психолог (высшее образование)	62	41	0	26	18	9	0
Логопед (высшее образование)	65	43	0	28	19	9	0
Инструктор по адаптивной физической культуре	39	26	0	16	11	5	0
Руководитель кружка	29	19	0	12	8	4	0
Культурный организатор	29	19	0	12	8	4	0
Старший дежурный по режиму	39	26	0	16	11	5	0
Дежурный по режиму	35	23	0	15	10	5	0
Специалист по социальной работе	46	31	0	20	13	7	0
Специалист по работе с семьей	46	31	0	20	13	7	0
Младший воспитатель	29	19	0	12	8	4	0
Помощник воспитателя	27	18	0	12	8	4	0
Медицинская сестра	42	28	0	18	12	6	0
Дезинфектор	25	16	0	10	7	3	0
Заведующая складом	35	23	0	15	10	5	0
Заведующая хозяйством	35	23	0	15	10	5	0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	29	19	0	12	8	4	0
Сестра-хозяйка	25	16	0	10	7	3	0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	25	16	0	10	7	3	0
Кастелянша	25	16	0	10	7	3	0
Водитель	46	31	0	20	13	7	0
Водитель	29	19	0	12	8	4	0
Уборщик служебных помещений	25	16	0	10	7	3	0
Дворник	25	16	0	10	7	3	0
Сторож	25	16	0	10	7	3	0
Уборщик территорий	25	16	0	10	7	3	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	25	16	0	10	7	3	0
Буфетчик	25	16	0	10	7	3	0
Кладовщик	25	16	0	10	7	3	0
Подсобный рабочий	25	16	0	10	7	3	0

## Приложение № 5

N п/п	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	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)	<a href="#">130 &lt;*&gt;</a>
		награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	<a href="#">120 &lt;*&gt;</a>
		юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	<a href="#">100 &lt;*&gt;</a>

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

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

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)		
	Интерпретация показателя (критерии оценки)		
	Предельное количество баллов		
	Выполнение государственного задания		
	гос. задание по гос. услуге (работе) выполнено (на 100% и более)	гос. задание по гос. услуге (работе) в целом выполнено (от 90% до 99%)	гос. задание по гос. услуге (работе) не выполнено (менее 90%)
Ведущий экономист	145	72	0
Экономист 1 категории	121	61	0
Экономист 2 категории	110	55	0
Экономист	100	50	0
Ведущий юристконсульт	145	72	0
Юристконсульт 1 категории	121	61	0
Юристконсульт 2 категории	110	55	0
Юристконсульт	100	50	0
Специалист по кадрам	100	50	0
Делопроизводитель	82	41	0
Специалист по охране труда	100	50	0
Програмист 1 категории	121	61	0
Програмист 2 категории	110	55	0
Програмист	100	50	0
Техник по защите информации 1 категории	110	55	0
инженер-электроник	100	50	0
Заведующий отделением	200	100	0
Заведующий отделением	169	85	0
Начальник хозяйственного отдела	110	55	0
Методист (высшее образование)	149	75	0
Воспитатель (высшее образование)	175	88	0
Воспитатель (сред. проф. образование)	154	77	0
Социальный педагог (высшее образование)	156	78	0
Социальный педагог (сред. проф. образование)	141	71	0
Педагог-психолог (высшее образование)	175	88	0
Логопед (высшее образование)	185	92	0
Инструктор по адаптивной физической культуре	110	55	0
Руководитель кружка	82	41	0
Культурный организатор	83	42	0
Старший дежурный по режиму	110	55	0
Дежурный по режиму	100	50	0
Специалист по социальной работе	133	67	0
Специалист по работе с семьей	134	67	0
Младший воспитатель	82	41	0
Помощник воспитателя	78	39	0
Медицинская сестра	119	60	0
Дезинфектор	70	35	0
Заведующий складом	100	50	0
Заведующий хозяйством	100	50	0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	82	41	0
Сестра-хозяйка	70	35	0
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	70	35	0
Кастелянша	70	35	0
Водитель	132	66	0
Водитель	82	41	0
Уборщик служебных помещений	70	35	0
Дворник	70	35	0
Уборщик территорий	70	35	0
Сторож	70	35	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	70	35	0
Буфетчик	70	35	0
Кладовщик	70	35	0
Подсобный рабочий	70	35	0

**Показатели и критерии оценки результативности труда для установления  
выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы**

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)					
	Интерпретация показателя (критерии оценки)					
	Предельный размер выплат от оклада					
	обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения			Создание условий для организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	Создание условий для оинтеграции лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в том числе лиц без определенного места жительства и занятий, в общество	Создание условий для оказания содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности
	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг	привлечение 30 % и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	трудова реабилитация 60% и более получателей услуг	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение
заместитель директора	0,1	0,2	0,15	0,1		

**Показатели и критерии оценки результативности труда для  
установления выплат стимулирующего характера за качество  
выполняемой работы**

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)			
	Интерпретация показателя (критерии оценки)			
	Предельный размер выплат от оклада			
	эффективность и качество управленческой деятельности			
	отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов, Красноярского края	отсутствие нарушений дисциплины труда	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения
заместитель директора	0,1	0,05	0,15	0,1

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за квартал

должность	кадровая обеспеченность	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	Присвоение почетного звания, награждение за долготлетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края; в связи с юбилейной датой			
			награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"	награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края Законодательного собрания Красноярского края; отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет)
заместитель директора	0,35	0,2	1,3	1,2	1,1	1,0

Приложение № 10

установление выплат по итогам работы за отчетный период (год)

ДОЛЖНОСТЬ	Показатели (критерии оценки)			повышение статуса учреждения
	Интерпретация показателя (критерии оценки)			
	Предельное количество баллов			
	Выполнение государственного задания	повышение кадрового потенциала учреждения	повышение статуса учреждения	0,6
		государственное задание по государственной услуге выполнено в полном объеме	государственное задание по государственной услуге выполнено	
заместитель директора	0,8	0,6	0,6	0,6