


**Согласовано:**

Представитель общего собрания  
(конференции) работников КГБУ СО  
«КЦСОН «Пировский»

 Шарипов А.Т.  
« 26 » 01 2024 г.

**Утверждено:**

Директор КГБУ СО «КЦСОН  
«Пировский»

Шайхутдинов Р. М.

« 26 »

01

2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «ПИРОВСКИЙ»

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Пировский» (далее – учреждения).

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

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

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

### II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда работников учреждения определяются коллективным договором, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами



Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

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

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b><i>Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</i></b>	
<b>ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"</b>	
- <i>социальный работник</i>	4259
<b>ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"</b>	
1 квалификационный уровень - <i>специалист по социальной работе</i>	6561
<b>ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений"</b>	
1 квалификационный уровень - <i>заведующий отделением</i>	8367
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»</b>	
<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень - <i>делопроизводитель</i>	4053

<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
3 квалификационный уровень - <i>заведующий хозяйством</i>	4943
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: - <i>специалист по кадрам</i>	4943
- <i>программист</i>	4943
- <i>юрисконсульт</i>	4943
2 квалификационный уровень: - <i>экономист II категории</i>	5431
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: - <i>уборщик служебных помещений,</i>	3481
- <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,</i>	3481
- <i>сторож(вахтер)</i>	3481
- <i>уборщик территорий</i>	3481
<b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>	
- <i>инструктор по адаптивной физической культуре</i>	5431
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: - <i>оператор котельной</i>	4053
- <i>водитель</i>	4053
4 квалификационный уровень - <i>водитель</i>	6542
<b>ПКГ "Должности педагогических работников"</b>	
3 квалификационный уровень - <i>педагог-психолог</i>	8683
- <i>методист</i>	7346
2 квалификационный уровень - <i>социальный педагог</i>	7733
<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>	



2 квалификационный уровень - руководитель кружка - культорганизатор	4053 4053
<b>Должности, не предусмотренные ПКГ:</b>	
- специалист по работе с семьей	6561
- специалист по закупкам - специалист по социальной реабилитации	4943 7167

3.2. Работникам учреждения, имеющим высшее и среднее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

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

<\*> - присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

3.3. Начисление выплат компенсационного характера и стимулирующих персональных выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 3.2. настоящего Положения.

3.4. Если начисленная заработная плата за месяц, при выполнении месячной нормы рабочего времени, окажется менее МРОТ, работнику производится доплата до МРОТ, в размер установленном на Федеральном уровне, на данный учетный период. Если месяц отработан не полностью, доплата выплачивается в размере пропорциональном отработанному времени.

#### **IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных данным постановлением, относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверх-



урочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;

выплаты за работу в сельской местности.

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

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

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

4.4. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений), устанавливаются в размере 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и начисляются сверх МРОТ.

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

4.5.1 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.

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

4.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждения сверх нормального часа рабочих часов за учетный период устанавливаются: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере от оклада (должностного оклада), а за все остальные часы – не менее чем в двойном размере от оклада (должностного оклада). Оклад является базой для расчета часовой ставки.



Оплата за сверхурочную работу определяются локальными нормативными актами или трудовым договором.

Работникам учреждения, для которых не соблюдается нормальная ежедневная, еженедельная и ежемесячная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период составляет один календарный год, продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать установленного числа рабочих часов в календарном году.

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

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

4.10. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент 30% и процентная надбавка за стаж работы в местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями 30%.

## **V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

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

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

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

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

6.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения разработаны в соответствии и во исполнение ст.4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон края) и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера (далее – Порядок).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников учреждения.

6.2. Работникам учреждений в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пре-



делах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определенные пунктом 6.2.2 настоящего Положения.

6.2.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 6.2.2 – 6.7. настоящего Положения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, и количество баллов для выплат стимулирующего характера, определенные пунктами 6.3., 6.4., 6.6., 6.7. настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

6.2.2. Работникам учреждений 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;

специальная краевая выплата.

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

6.2.3.1. Для работников учреждений 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 первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители трудового коллектива.

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

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

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

$$P_j = \sum 1 \text{ балла}_j \times B_{ij} \times K \text{ кор.} \times K \text{ исп. раб. врем.}, \quad (1)$$



где:

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

$\Pi$  1 балла – цена балла для определения  $i$ -го размера выплат работнику  $j$ -ой категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

$K$  кор. – коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 6.2.3.3. настоящего Положения;

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

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

где:

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

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

$$\Pi \text{ 1 балла}_{ij} = Q \text{ стим. } ij: \sum_{i=1}^n B_{ij} \quad (3)$$

где:

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

$\sum_{i=1}^n B_{ij}$  - сумма баллов по работникам,  $j$ -ой категории? подлежащим оценке за отчетный период, по  $i$  виду выплат стимулирующего характера;

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

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

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

где:

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

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

ФОТ план.окр. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами



Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятиями по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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



работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

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

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

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

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

К отп. = 1/12 ФОТ план (5)

6.2.3.3. 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.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за кото-



рый производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

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

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

где:

$B$  норм.  $i$  долж. - количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по  $i$  виду выплат;

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

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

6.3. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

6.4. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

6.5. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 6.5.1, 6.5.2, 6.5.2.1, 6.5.2.2, 6.5.2.3 настоящего Положения, устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

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

6.5.2. Персональные выплаты работникам учреждения 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.

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

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

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

6.5.2.2. 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 8,2 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, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждения за сложность и напряженность работы в городах и населенных пунктах Красноярского края с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля).

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; при-



менение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

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

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

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

При наличии у специалиста учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

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

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

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

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения.

На выплату начисляются 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.

6.5.2.3. Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждений осуществляется в порядке, установленном в приложении N 5 к настоящему Положению.

6.5.2.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального



размера оплаты труда) устанавливаются работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного, за исключением выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение должностей и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальном размере оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может быть направлен на иные цели.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного, за исключением выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение должностей, 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.

6.5.2.5. Утратил силу. - Приказ №66А-ОД от 16.06.2023

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

Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение должностей производятся после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда.

6.7. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

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

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

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



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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп * K_{ув} - Отп,$$

где:

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

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

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

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ * K_{мес} * K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$  – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{пф2}$  – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

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



## VII. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

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

<\*> - присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

7.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителя руководителя устанавливаются пунктом 4.3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителю руководителя устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 7.3 настоящего Положения.

7.3. Заместителю руководителя 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;

специальная краевая выплата.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителя руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются пунктами 7.4 - 7.10 настоящего Положения.

7.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителю руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:



Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
	отсутствие нарушения сроков исполнения документов	0,1
2. Создание условий для:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1
б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,2

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

Наименование показателей, характеризующие качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы



1. Эффективность и качество управленческой деятельности	отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края	0,1
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

\* Показатель не учитывается при наличии у заместителя руководителя дисциплинарного взыскания на период действия дисциплинарного взыскания.

7.6 Утратил силу. – Приказ №22Б-ОД от 27.02.2023

7.6.1 Персональные выплаты заместителю по решению руководителя бюджетного и казенного учреждения на срок не более 1 года, а в случае заключения срочного трудового договора – на период его действия, и выплачиваются ежемесячно.

7.6.2 Персональные выплаты заместителю руководителя за опыт работы устанавливаются с применением следующих критериев оценки:

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

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

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

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы заместителю руководителя выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

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

0,08 должностного оклада заместителю руководителя учреждения за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности заместителя руководителя учреждения, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики.



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

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

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

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

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

Общий размер персональных выплат заместителю руководителя учреждения определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок определения продолжительности работы в бюджетных и казенных учреждениях для установления персональной выплаты за опыт работы заместителю руководителя учреждения установлен в приложении №6 к настоящему Положению.

7.6.3. Утратил силу. - Приказ №66А-ОД от 16.06.2023

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

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1. Кадровая обеспеченность	укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,3
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя	отсутствие замечаний	0,2
3. Присвоение почетного звания, награждение за многолетнюю плодотворную работу государственной награ-	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального	1,3



дой, ведомственной награ- дой отраслевого федерально- го министерства; знаком от- личия Красноярского края "За трудовые заслуги"; по- четным знаком Красноярско- го края "За вклад в развитие Красноярского края"; Почет- ной грамотой Губернатора Красноярского края, Законо- дательного Собрания Крас- ноярского края; органа ис- полнительной власти Крас- ноярского края в сфере со- циальной поддержки и соци- ального обслуживания граж- дан; в связи с юбилейной да- той	министерства	
	награждение знаком отличия Красноярского края "За тру- довые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красно- ярского края"	1,2
	награждение Почетной гра- мотой Губернатора Краснояр- ского края Законодательного Собрания Красноярского края; органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,1
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

7.8. Заместителю руководителя учреждения по решению руководителя учреж-  
дения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная  
пунктами 5.1 - 5.3 настоящего Положения.

7.9. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя ру-  
ководителя учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обес-  
печения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы  
работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей  
руководителя) определяется министерством социальной политики Красноярского  
края в размере, не превышающем следующего размера:

Типы учреждений	Предельный уровень соотношения среднеме- сячной заработной платы заместителя руко- водителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспе- чения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работни- ков учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера)
	заместитель руководителя
Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания насе- ления; центры социального обслужи- вания для граждан пожилого воз-	2,8



раста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста	
--	--

7.10. Заместителю руководителя учреждения по решению руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Выполнение государственного задания <*>	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено полном объеме	0,8
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	0,6
2. Повышение кадрового потенциала учреждения	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,6
3. Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения с использованием инновационных технологий	0,6
4. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки**	по совокупности критериев оценки, в баллах:	
	более 95	0,15
	от 90 до 95	0,1
5. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по итогам года, сле-	от 80 до 89	0,05
	выполнение плана в процентах:	



дующего за годом, когда проводилась независимая оценка качества условий оказания услуг**	100	0,1
--	-----	-----

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

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

7.11. Заместителю руководителя устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда.

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

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп * K_{ув} - Отп,$$

где:

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

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

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

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ * K_{мес} * K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$  – фактически начисленная заработная плата заместителя руководителя, учитываемая при определении среднего дневного заработка



в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{пф2}$  – фактически начисленная заработная плата заместителя руководителя, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

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

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

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

8.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера.

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



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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное Количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*,**
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
			<b>Итого:39</b>
1.Оказание социальных услуг в пределах установленной нормы рабочего времени	-оказание социальных услуг в пределах 90-100% от установленной нормы рабочего времени	<b>Социальный работник</b>	17
	-оказание социальных услуг в пределах 75-90% от установленной нормы рабочего времени		12
	-оказание социальных услуг в пределах 50-75% от установленной нормы рабочего времени		9
	-оказание социальных услуг в пределах менее 50% от установленной нормы рабочего времени		0
2.Предоставление отчетности	-своевременно без замечаний		15
	-своевременно с замечаниями (снижение по 1 баллу за каждое замечание)		14
3.Оказание социальных услуг сверх установленного объема гарантированных государством	-оказание данных услуг в отчетном периоде		7
	-неоказание данных услуг в отчетном периоде		0



услуг			
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
			<b>Итого:61</b>
1.Своевременный и полный объем оказания социальных услуг, оперативность в оказании помощи клиентам.	- своевременно в полном объеме	<b>1 квалификационный уровень специалист по социальной работе</b>	6
	- несвоевременно, либо не в полном объеме		0
2.Выездное обслуживание клиентов	- наличие выездного обслуживания		18
	- отсутствие выездного обслуживания		0
3.Организация и участие в мероприятиях	- участие в мероприятиях		37
	- неучастие в мероприятиях		0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
			<b>Итого:37</b>
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	Выполнение работы без замечаний	<b>1 квалификационная группа делопроизводитель</b>	37
	С 1 замечанием		29
	С замечаниями 2 и более		19
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
			<b>Итого:46</b>
Планирование работы подразделения, подбор, расстановка и подготовка кадров, в том числе ведение профильной документации, контроль и оценка деятельности подчиненных	Высокий уровень (отсутствие замечаний в ходе мониторинга)	<b>3 квалификационный уровень Заведующий хозяйством</b>	6
	Средний уровень (наличие единичных замечаний (до двух) выявленных в ходе мониторинга)		3
Своевременность проведения профилактического, текущего ремонта	Отсутствие замечаний		23
	наличие единичных замечаний (один-два) выявленных в ходе мониторинга		15
Соблюдение техники безопасности и требований охраны труда, в том числе работниками подразделения	Отсутствие замечаний, случаев производственного травматизма		17
	Наличие единичных (не более трех зафиксированных документально) замечаний		10
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			



			<b>Итого: 46</b>
Обеспечение выполнения работ, связанных с обеспечением, эксплуатацией и бесперебойной работой оргтехники, программного обеспечения, сохранностью оборудования, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей	Выполнение работы без замечаний	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>Программист</b>	46
	С 1 замечанием		34
	С замечаниями 2 и более		26
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
			<b>Итого:46</b>
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, Приказов, регламентов, других документов	-ведение документации без замечаний, отсутствие удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, претензий, жалоб	<b>1 квалификационная группа</b>  <b>Юрисконсульт</b>	46
	ведение документации с 1 замечанием, наличие 1 удовлетворительного заявления и иска в судах, обоснованного предписания, претензии, жалобы		34
	-ведение документации с замечаниями (2 и более), наличие единичных (до 2) удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, претензий, жалоб		26
			<b>Итого:46</b>
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, Приказов, регламентов, других документов). Обеспечение укомплектованности кадрами.	- выполнение работы без замечаний	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>Специалист по кадрам</b>	46
	- выполнение работы с одним замечанием		37
	- выполнение работы с замечаниями (2 и более)		0
	-укомплектованность на 91-100%		26
	-укомплектованность на 76-90%		25
	-укомплектованность на 75%		23
			<b>Итого:46</b>
Обеспечение подготовки	- выполнение работы без	<b>Специалист по за-</b>	46



в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений. Приказов, регламентов, других документов). Обеспечение укомплектованности кадрами.	замечаний	купкам	
	- выполнение работы с одним замечанием		37
	- выполнение работы с замечаниями (2 и более)		0
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			<b>Итого:50</b>
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Выполнение работы без замечаний	<b>2 квалификационный уровень</b>  <b>Экономист II категории</b>	50
	С 1 замечанием		29
	С замечаниями 2 и более		19
	Осуществление с замечаниями, пени, штрафами, с нарушением установленных сроков оформления, ведения экономической документации, бюджетной отчетности по итогам работы за отчетный период.		13
<b>ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»</b>			<b>Итого:78</b>
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	-выполнение муниципального задания	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>заведующий отделением</b>	78
	-подготовка и проведение плановых обучающих семинаров для работников		39
	-межведомственное взаимодействие с другими организациями		19
	-предоставление информации для размещения в СМИ и на сайте		19
	-своевременная сдача отчетов		39
	-своевременное предоставление планов на неделю, месяц, год		19
	-своевременная сдача		19

	файла «Репорт»		
	-соблюдение сроков подписание договоров социальных услуг		19
	- Персональные выплаты , внедрение новых методик, инновационных методов и технологий		58
<b>ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>			
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>			
			<b>Итого:14</b>
Реализация запланированных мероприятий за отчетный период	В полном объеме без замечаний	<b>2 квалификационный уровень</b>	14
	На удовлетворительном уровне		10
	На низком уровне		0
	Систематическое проявление инициативы и творческой активности	<b>Руководитель кружка</b>	5
	проявление инициативы и творческой активности в отдельных случаях		3
	Отсутствие инициативы и творческой активности		0
			<b>Итого:3</b>
Реализация запланированных мероприятий за отчетный период	В полном объеме без замечаний	<b>2 квалификационный уровень</b>	27
	На удовлетворительном уровне		19
	На низком уровне		0
	Систематическое проявление инициативы и творческой активности	<b>Культурорганизатор</b>	10
	проявление инициативы и творческой активности в отдельных случаях		5
	Отсутствие инициативы и творческой активности		0
<b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта</b>			
<b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>			
			<b>Итого:24</b>



Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведение социально-реабилитационного процесса.	-выполнение запланированных мероприятий без замечаний, отсутствие обоснованных заявлений, претензий, жалоб занимающихся	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>Инструктор по адаптивной физической культуре.</b>	15
	выполнение запланированных мероприятий с 1 замечанием, наличие одного обоснованного заявления, претензии, жалобы занимающихся		6
	-выполнение запланированных мероприятий с замечаниями, наличие обоснованных заявлений, претензий, жалоб занимающихся (2 и более)		0
Ведение документации	ведение документации без замечаний		10
	ведение документации с 1 замечанием		5
	ведение документации с замечаниями (2 и более)		0
<b>ПКГ «Должности педагогических работников»</b>			<b>Итого:72</b>
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.Реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме;	<b>2 квалификационный уровень</b>  <b>Социальный педагог</b>	72
	-на удовлетворительном уровне с единичными (не выше 3) замечаний		61
	2.Проявление творческой активности: -систематической		52
	-только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период		26
			<b>Итого:8</b>

Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1.Реализация запланированных мероприятий: - в полном объеме;	<b>3 квалификационный уровень</b>  <b>Педагог-психолог</b>	80
	-на удовлетворительном уровне с единичными (не выше 3) замечаний		64
	2.Проявление творческой активности: -систематической		48
	-только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период		24
<b>ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
			<b>Итого:33</b>
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	-отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	33
	-наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		18
	-наличие единичных (2 и более) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		11
			<b>Итого:33</b>
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и	-отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>уборщик служебных</b>	33



устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	-наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма	<b>помещений</b>	18
	-наличие единичных (2 и более) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		11
			<b>Итого:33</b>
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	-отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>Строж (вахтер)</b>	33
	-наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		18
	-наличие единичных (2 и более) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		11
			<b>Итого:32</b>
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны	-отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>уборщик территорий</b>	32
	-наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие		16

труда	производственного травматизма -наличие единичных (2 и более) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		10
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
<b>Итого:38</b>			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	-соблюдение сохранности технического оборудования, требований техники безопасности и охраны труда	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>оператор котельной</b>	38
	-наличие единичных (до двух) замечаний		20
	-наличие свыше двух замечаний		13
<b>Итого:38</b>			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	-соблюдение сохранности технического оборудования, требований техники безопасности и охраны труда	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>водитель</b>	38
	-наличие единичных (до двух) замечаний		21
	-наличие свыше двух замечаний		12
<b>Итого:61</b>			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение	-соблюдение сохранности технического оборудования, требований техники безопасности и охраны труда	<b>4 квалификационный уровень</b>  <b>водитель</b>	61
	-наличие единичных (до двух) замечаний		36



требований техники безопасности и охраны труда	-наличие свыше двух замечаний		21
<b>Должности, не предусмотренные ПКГ</b>			
<b>Итого:68</b>			
Методическое обеспечение. Публикация статей на сайте и СМИ. Участие в разработке новых методик, внедрение инновационных методов и технологий.	- выполнение запланированных мероприятий без замечаний	<b>Методист</b>	68
	- выполнение запланированных мероприятий с 1 замечанием		52
	- выполнение запланированных мероприятий с замечаниями (2 и более)		0
	-своевременное размещение информации в СМИ и на сайте		30
	-несвоевременное размещение информации в СМИ и на сайте		15
	- наличие новых методик, инновационных методов и технологий		7
<b>Итого:60</b>			
Своевременный и полный объем оказания социальных услуг, оперативность в оказании помощи клиентам.	Своевременно в полном объеме	<b>Специалист по работе с семьей</b>	30
	Несвоевременно, либо не в полном объеме		0
Выездное обслуживание клиентов.	Наличие выездного обслуживания		10
	Отсутствие выездного обслуживания		0
Организация и участие в мероприятиях	Участие в мероприятиях		20
	Неучастие в мероприятиях		0
<b>Итого:66</b>			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями) по итогам работы за	<b>Специалист по социальной реабилитации</b>	46

	отчетный период		
Организация и участие в мероприятиях	Участие в мероприятиях		20
	Неучастие в мероприятиях		0

\*Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 2.3.5. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевого государственного учреждения, подведомственного министерству социальной политики Красноярского края.

\*\*Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждением в данном положении об оплате труда работников учреждения.



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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификацион- ный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат *,**
<b>ПКГ должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг</b>			
<b>ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
<b>Итого:59</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	- наличие положительных отзывов	<b>социальный работник</b>	50
	- отсутствие отрицательных отзывов		49
	- наличие обоснованных отрицательных отзывов		0
Ведение документации	- отсутствие замечаний		9
	-- наличие 1 замечания		5
	- наличие замечаний (2 и более)		0
<b>ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
<b>Итого:92</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	- отсутствие отрицательных обоснованных жалоб клиентов, замечаний	<b>1 квалификаци- онный уровень</b>	72
	-наличие одного обоснованного письменного замечания, жалоб клиента	<b>специалист по социальной</b>	62

	- наличие обоснованных жалоб клиента (2и более)	работе	0
Ведение документации	-своевременно без замечаний		20
	-несвоевременно либо с замечаниями		15
<b>ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>			
<b>ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»</b>			
			<b>Итого:116</b>
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	-соблюдение плана мероприятий	<b>1 квалификационный уровень</b>	58
	-несоблюдение плана мероприятий		20
Качественное выполнение работ	-отсутствие замечаний по функциональным обязанностям	<b>заведующий отделением</b>	58
	-наличие устных замечаний по функциональным обязанностям		45
	-наличие письменных замечаний по функциональным обязанностям		0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности первого уровня»</b>			
			<b>Итого:56</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки документов и отчетности	Выполнение работы без замечаний	<b>1 квалификационная группа</b>	56
	С 1 замечанием		37
	С замечаниями 2 и более	<b>Делопроизводитель</b>	18
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности второго уровня»</b>			
			<b>Итого:68</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в	Высокий уровень (без замечаний)	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>68</b>



части соблюдения техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем учреждения, учет и контроль товароматериальных ценностей, материальных запасов	Средний уровень с единичными замечаниями (1,2)	<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>52</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
<b>Итого:68</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	-ведение документации без замечаний, отсутствие заявлений, претензий, жалоб сотрудников	<b>1 квалификационный уровень  специалист по кадрам</b>	68
	-ведение документации с 1 замечанием, отсутствие заявлений, претензий, жалоб сотрудников		37
	-ведение документации с замечаниями (2 и более), наличие заявлений, претензий, жалоб сотрудников		22
	-ведение документации с замечаниями (3 и более), наличие заявлений, претензий, жалоб сотрудников		14
<b>Итого:68</b>			
Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных обязанностей, подготовка в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения.	ведение документации без замечаний, отсутствие удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб.	<b>1 квалификационный уровень  юриисконсульт</b>	68
	ведение документации с 1 замечанием, отсутствие удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб.		50

	ведение документации с замечаниями (2 и более), наличие единичных (до 2) удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб		30
			<b>Итого:68</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Выполнение работы без замечаний	<b>1 квалификационный уровень</b>	68
	С 1 замечанием		50
	С замечаниями 2 и более	<b>программист</b>	30
			<b>Итого:75</b>
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, экономической документации, отчетности	Выполнение работы без замечаний	<b>2 квалификационный уровень</b>	75
	Выполнение работы с 1 замечанием		43
	Выполнение работы с единичными замечаниями, пени, штрафами.	<b>Экономист II категории</b>	27
	Выполнение работы с замечаниями, пени, штрафами (свыше 2).		19
<b>ПКГ группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>			
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
			<b>Итого:48</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения тре-	-качественное выполнение работ, отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений	<b>1 квалификационный уровень</b>	48
	- наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений		27
		<b>уборщик</b>	



бований техники безо- пасности и охраны труда	- наличие (2 и более) замеча- ний со стороны руководи- телей структурных подразде- лений	<b>служебных помещений</b>	16
	- наличие (2 и более) замеча- ний со стороны руководи- телей структурных подразде- лений		11
<b>Итого:24</b>			
	-качественное выполнение работ, отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений	<b>1 квалификаци- онный уровень</b>	24
	- наличие единичных (1) за- мечаний со стороны руково- дителей структурных подраз- делений		13
	- наличие (2 и более) замеча- ний со стороны руководи- телей структурных подразделе- ний		8
	- наличие (2 и более) замеча- ний со стороны руководи- телей структурных подразделе- ний		5
<b>Итого:48</b>			
	-качественное выполнение работ, отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений	<b>1 квалификаци- онный уровень</b>	48
	- наличие единичных (1) за- мечаний со стороны руково- дителей структурных подраз- делений		26
	- наличие (2 и более) замеча- ний со стороны руководи- телей структурных подразделе- ний		16

	- наличие (2 и более) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений		10
			<b>Итого:48</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	-отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>Уборщик территории</b>	48
	-наличие единичных (1) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		24
	-наличие единичных (2 и более) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие производственного травматизма		18
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			<b>Итого:56</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	- выполнение работ без замечаний	<b>1 квалификационный уровень</b>  <b>оператор котельной</b>	56
	- выполнение работ с 1 замечанием		30
	- выполнение работ с замечаниями (2 и более)		18
	-выполнение работ с замечаниями (3 и более)		11
			<b>Итого:56</b>
Обеспечение качества вы-	-- выполнение работ без заме-	<b>1 квалификаци-</b>	56



полняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда.	чаний	<b>онный уровень</b>	
	- выполнение работ с 1 замечанием		51
	- выполнение работ с замечаниями (2 и более)		33
	-выполнение работ с замечаниями (3 и более)		0
			<b>Итого:91</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	- выполнение работ без замечаний	<b>4 квалификационный уровень</b>	91
	- выполнение работ с 1 замечанием		50
	- выполнение работ с замечаниями (2 и более)		30
	-выполнение работ с замечаниями (3 и более)		0
<b>ПКГ «Должности педагогических работников»</b>			<b>Итого:107</b>
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; Соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; Соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	<b>2 квалификационный уровень</b> <b>Социальный педагог</b>	107
	Наличие (свыше 2) замечаний		80
			<b>Итого:120</b>
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; Соответствие разработанных индивидуальных и	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за	<b>3 квалификационный уровень</b> <b>Педагог-психолог</b>	120

групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; Соблюдение принципов этики	отчетный период		
	Наличие (свыше 2) замечаний		95
<b>Должности, не предусмотренные ПКГ</b>			
			<b>Итого:34</b>
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	- выполнение должностных обязанностей без замечаний;	<b>Специалист по закупкам</b>	34
	- выполнение должностных обязанностей с единичными замечаниями;		26
	- выполнение работ с замечаниями (2 и более)		20
	-выполнение работ с замечаниями (3 и более)		16
			<b>Итого:105</b>
Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных обязанностей	-выполнение должностных обязанностей в полном объеме без замечаний	<b>Методист</b>	105
	-выполнение должностных обязанностей с единичными замечаниями		74
	- выполнение работ с замечаниями (2 и более)		57
	-выполнение работ с замечаниями (3 и более)		49
			<b>Итого:99</b>
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг,	-отсутствие отрицательных обоснованных жалоб клиентов, замечаний	<b>Специалист по социальной реа-</b>	77



соблюдение принципов этики	Наличие одного обоснованного письменного замечания, жалоб клиента	<b>билитации</b>	66
	Наличие обоснованных жалоб клиента (2 и более)		0
Ведение документации	Своевременно без замечаний		22
	Несвоевременно либо с замечаниями		16
<b>Итого:91</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	-отсутствие отрицательных обоснованных жалоб клиентов, замечаний	<b>1 квалификационный уровень</b>	71
	Наличие одного обоснованного письменного замечания, жалоб клиента		<b>Специалист по работе с семьей</b>
	Наличие обоснованных жалоб клиента (2 и более)		61
Ведение документации	Своевременно без замечаний		0
	Несвоевременно либо с замечаниями		20
			15
<b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>			
<b>Итого:38</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности	Отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг;	<b>1 квалификационный уровень</b>	28
	Наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период;		<b>Инструктор по адаптивной физической культуре</b>
Выполнение должностных обязанностей с единичными замечаниями		20	

Создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	Отсутствие отрицательных отзывов потребителей услуг		10
	Наличие обоснованных отрицательных отзывов потребителей услуг		0
<b>ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>			
<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>			
			<b>Итого:28</b>
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, создание благоприятных условий социального обслуживания	Отсутствие нарушений стандартов качества предоставления услуг, обоснованных жалоб клиентов, замечаний руководства в результате мониторинга.	<b>2 квалификационный уровень</b>	18
	Наличие (одного-двух)		12
	Наличие более трех		0
Наличие письменных положительных отзывов получателей услуг	Наличие более пяти отзывов	<b>руководитель кружка</b>	5
	От одного до пяти отзывов		3
	отсутствие		0
Качество подготовки и сдачи отчетности, ведения профессиональной документации	Высокое (отсутствие замечаний)		5
	Среднее (наличие одного-двух замечаний)		3
	Низкое (наличие более трех замечаний)		0
			<b>Итого:56</b>
Соответствие оказанных услуг стандартам качества муниципальных услуг, создание благоприятных условий социального обслуживания	Отсутствие нарушений стандартов качества предоставления услуг, обоснованных жалоб клиентов, замечаний руководства в результате мониторинга.	<b>Культурорганизатор</b>	38



	Наличие (одного-двух)	23
	Наличие более трех	0
Наличие письменных положительных отзывов получателей услуг	Наличие более пяти отзывов	9
	От одного до пяти отзывов	5
	отсутствие	0
Качество подготовки и сдачи отчетности, ведения профессиональной документации	Высокое (отсутствие замечаний)	9
	Среднее (наличие одного-двух замечаний)	5
	Низкое (наличие более трех замечаний)	0

\*Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания.

\*\* Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждением.

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	100*
2. Присвоение почетного звания, награждение за долготлетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, юбилейная дата	Награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой)	130**
	Награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края	120**
	Юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100**

\*- количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 6.2.3.3 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

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



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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат**
1. Выполнение государственного задания для работников учреждения*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено не в полном объеме	50
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	100

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

\*\* - количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 2.3.5 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

## **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ**

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

1.1. Работникам учреждений, не имеющим медицинского образования, - время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

1.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

2. Работникам учреждений, предусмотренных пунктами 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, 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.

## **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

1.1. Руководителю учреждения, его заместителю (не имеющим медицинского образования) и главному бухгалтеру:

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

1.2. Руководителям бюджетных и казенных учреждений и их заместителям, имеющим медицинское образование:

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

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

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

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;

2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними не-



посредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

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

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

время работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КГБУ СО «КЦСОН «ПИРОВСКИЙ»**

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Количество получателей социальных услуг, человек	2001 и более	1001-2000	501-1000	до 500

\* При условии предоставления в учреждении социальных услуг в форме стационарного социального обслуживания группа по оплате труда руководителя учреждения повышается (на одну группу)



**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕ-  
СКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ»**

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1.1.1 Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Пировский»	Специалист по социальной работе; социальный работник

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА  
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ  
КГБУ СО «КЦСОН «ПИРОВСКИЙ»**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО } i}{n}, \quad (1)$$

где:

$\text{ДО}_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$\text{ДО}$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  $i$  работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.