

СОГЛАСОВАНО
Заместитель министра социальной
политики Красноярского края


О.А. Юрьева
« 15 » 01 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО

приказ КГАУ СО «РЦДПсОВ»

от « 15 » января 2025 г.

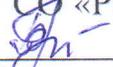
№ 105-010

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Совета трудового коллектива

КГАУ СО «РЦДПсОВ»


О.А. Балобанова

« 15 » января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников
краевого государственного автономного
учреждения социального обслуживания
«Реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями»
(КГАУ СО «РЦДПсОВ»)
вводится с 1 января 2025 года

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», статьей 6.1 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края № 9-3864), приказом министерства социальной политики Красноярского края от 31.03.2010 № 112-ОД «Об оплате труда руководителей автономных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (далее – приказ № 112-ОД) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и устанавливает введение системы оплаты труда для работников краевого государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – учреждение).

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

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

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

II. Состав и условия оплаты труда работников учреждения

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

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда работников учреждения определяются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением, трудовым договором, 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 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 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников образования», 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», а также по должностям, не предусмотренным ПКГ, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.2. Работникам учреждения, имеющим высшее и (или) 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	2	3
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.

IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с Законом края № 9-3864, относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (повар, кухонный рабочий, врач-специалист, медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, помощник воспитателя).

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

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

4.6. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.8. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, не менее чем в двойном размере. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.9. Работникам учреждения устанавливаются районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов к заработной плате.

4.10. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения 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 0,25 оклада (должностного оклада).

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Всем работникам учреждения в соответствии с приказом учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2. Размер единовременной материальной помощи составляет 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 учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

6.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с приказом № 112-ОД.

6.2. Заместителям руководителя учреждения, имеющим 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 повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3
1	Вторая квалификационная категория*	0,15
2	Первая квалификационная категория	0,20
3	Высшая квалификационная категория	0,25

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

6.3. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.3.1. 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 0,25 оклада (должностного оклада).

6.4. Заместителям руководителя учреждения в целях усиления материальной заинтересованности в выполнении государственного задания на оказание государственных услуг и повышения результативности своей профессиональной деятельности устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей руководителя учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются пунктами 6.4.1–6.4.6 настоящего Положения.

6.4.1. Руководитель учреждения по итогам работы учреждения за месяц устанавливает заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, которые выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения, а именно:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц)	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера	0,6
	отсутствие случаев причинения вреда здоровью получателям социальных услуг по вине учреждения	0,2

2. Организация проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 50 процентов и более получателей услуг к участию в социокультурных мероприятиях	0,1
3. Обеспечение выполнения плана от приносящей доход деятельности и расширения видов платных услуг	перевыполнение плана от приносящей доход деятельности, в том числе, за счёт расширения видов платных услуг	0,25

6.4.2. Руководитель учреждения по итогам работы учреждения за месяц устанавливает заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, которые выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц)	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Удовлетворенность качеством предоставленных социальных услуг	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
2. Обеспечение эффективности оздоровления получателей социальных услуг	наличие оздоровительного эффекта не ниже 95 процентов	0,1
3. Обеспечение сохранения стабильных социально-трудовых отношений в трудовом коллективе	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения по вопросам социально-трудовых отношений	0,2
4. Обеспечение информационной открытости, характеризующей качество деятельности учреждения	при условии ежемесячной актуализации информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения	0,1

6.4.3. Руководитель учреждения по итогам работы учреждения за квартал текущего года устанавливает заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а именно:

Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Кадровая обеспеченность *	укомплектованность учреждения работниками от 75 до 100 процентов	0,55
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя *	отсутствие замечаний	0,5

3. Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; Почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; исполнительного органа Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан; в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; Почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края	1,1
	награждение Почетной грамотой исполнительного органа Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,0
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

* Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по данному показателю осуществляется ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале

6.4.4. Руководитель учреждения устанавливает выплаты стимулирующего характера по итогам работы учреждения за год заместителям руководителя учреждения при условии выполнения установленных показателей в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Выполнение государственного задания*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1,0
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено не в полном объеме	0,8
2. Повышение кадрового потенциала	повышение уровня квалификации работников учреждения (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,5
3. Повышение статуса учреждения	проведение мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий в социальной сфере	0,5

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

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается

время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

6.4.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы;

за опыт работы.

6.4.5.1. Персональные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы.

6.4.5.2. Персональные выплаты заместителям руководителя учреждения за опыт работы устанавливаются с учетом следующих критериев:

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

опыта (продолжительности) работы в должности заместителя руководителя в органах управления социальной защиты и здравоохранения, учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, включая опыт (стаж) работы в должности руководителя в других сферах и отраслях экономики;

наличия ученой степени или почетного звания по профилю выполняемой работы.

Персональные выплаты за опыт работы заместителям руководителя учреждения выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада – за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада – за последующие два года опыта (стажа) работы в органах управления социальной защиты и здравоохранения, учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,08 должностного оклада – за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности заместителя руководителя в органах управления социальной защиты и здравоохранения, учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, включая опыт (стаж) работы в должности руководителя в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у заместителей руководителя учреждения ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы дополнительно устанавливаются выплаты за наличие ученой степени или почетного звания по профилю выполняемой работы в следующих размерах:

при наличии почетного звания – на 0,18 должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук – на 0,20 должностного оклада;

при наличии ученой степени доктора наук – на 0,30 должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя учреждения двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются и выплачиваются по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

6.4.5.3. Персональные выплаты заместителям руководителя учреждения за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом следующих критериев:

подготовки докладов, публичных выступлений на краевых совещаниях, конференциях, семинарах, публикации в средствах массовой информации статей, докладов, материалов, связанных с разработкой и использованием в учреждении новых эффективных и инновационных технологий;

сложности управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий и ресурсно-методического сопровождения; наличие на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);

предоставления социальных услуг в различных формах социального обслуживания.

Персональные стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы заместителям руководителя учреждения выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,05 должностного оклада заместителям руководителя учреждения за подготовку

докладов, публичных выступлений на краевых совещаниях, конференциях, семинарах, публикациях в средствах массовой информации статей, докладов, материалов, связанных с разработкой и использованием в учреждении новых эффективных и инновационных технологий;

0,1 должностного оклада за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий и ресурсно-методического сопровождения; наличие на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий)).

6.4.5.4. Персональные стимулирующие выплаты устанавливаются заместителям руководителя учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год на срок не более 1 года, а в случае заключения срочного трудового договора – на период его действия и выплачиваются ежемесячно.

6.4.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Заместителям руководителя учреждения специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200,00 рублей.

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

В 2025 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором заместителям руководителя 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 2025 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times K_{ув} - Отп,$$

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:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + ((СКВ_{2025} - СКВ_{2024}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата заместителя руководителя учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата заместителя руководителя учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 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.

6.5. Заместителям руководителя учреждения оказывается единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом V настоящего Положения.

VII. Виды, условия, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) (далее – работники учреждения), в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

7.1. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, разработаны в соответствии и во исполнение статьи 4 Закона края № 9-3864 и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между учреждением и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

7.2. Работникам учреждения в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно пункту 7.2.2 настоящего Положения.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 7.2.2–7.2.12 настоящего Положения.

7.2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств субсидии на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.2.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

7.2.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима 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 края № 9-3864.

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

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

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители совета трудового коллектива.

7.2.3.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 7.2.2 настоящего Положения, 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, и выплат по итогам работы за год, которые

устанавливаются по итогам работы за год и выплачиваются один раз в год (в конце финансового года).

7.2.3.3. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, по i виду выплат j -ой категории работников устанавливается по формуле:

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

где:

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

$Ц1балла_j$ – 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;

$K_{\text{исп.раб.врем.}}$ – 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:

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

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

$$Ц1балла_j = Q_{\text{стим.ij}} \div \sum_{i=1}^{n_j} B_{ij}, \quad (3)$$

где:

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

$\sum_{i=1}^{n_j} B_{ij}$ – 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);

$$Q_{\text{стим.окр.}} = (\text{ФОТплан.окр.} - \text{ФОТштат.окр.} - \text{Кгар.окр.} - \text{Котп.окр.}) / \text{РК}, \quad (4)$$

$$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТплан.} - \text{ФОТплан.окр.} - \text{ФОТрук.} - \text{ФОТштат.пр.} - \text{Кгар.пр.} - \text{Котп.пр.}) / \text{РК}, \quad (5)$$

где:

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

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

ФОТплан. – фонд оплаты труда всех 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;

ФОТплан.окр. – фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019

году, а также категорий работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТрук. – фонд оплаты труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

Котп.пр. – компенсационные выплаты прочих работников учреждения (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, 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.

7.2.3.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, для работников учреждения 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 пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и работникам учреждения в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

7.2.3.5. Для работников учреждения количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм.идолж.}} = \text{const}_{\text{выпл. макс.}} \times K, \quad (6)$$

где:

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

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

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

7.2.4. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за месяц

и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

7.2.5. Персональные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

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

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

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

уровня квалификации и профессионального мастерства.

7.2.7.1. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

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

7.2.7.2. 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.

Указанные в настоящем пункте персональные выплаты могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в диапазоне от 0,15 до 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться 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, осуществляющим предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, врачами провизорам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого квалификационного уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня,

за сложность и напряженность работы при обслуживании несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональным квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании детей-инвалидов, специалистам учреждения, служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего и четвертого уровня, руководителям структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителям в учреждениях здравоохранения и осуществления предоставления социальных услуг, за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов инновационных технологий; обеспечение режима безопасности, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых, грузовых автомобилей и автобусов 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 легковых, грузовых автомобилей и автобусов; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам 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 работникам 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 работникам учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам за почетное звание по профилю выполняемой работы;

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

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

При наличии у специалистов учреждения двух ученых степеней или почетных званий по профилю выполняемой работы размеры персональных выплат не суммируются, а устанавливаются по одному из оснований.

7.2.7.3. Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования выплат, указанных в пунктах 7.2.7.1–7.2.7.2.1, и не может превышать 3,60 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников учреждения.

7.2.8. Персональные краевые выплаты воспитателям и помощникам воспитателей, оказывающим социально-педагогические услуги несовершеннолетним в группах (далее – выплата), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя, помощника воспитателя. Выплаты устанавливаются на основании приказа учреждения в виде выплаты

стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

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

Выплата воспитателям начисляется и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) сверх месячной заработной платы, начисленной с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае), региональной выплаты и стимулирующих выплат.

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

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

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

Размер минимальной заработной платы для работников учреждения с 01.01.2025 составляет 35 904,00 рублей.

7.2.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам учреждения по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложениями № 4, № 5 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

7.2.11. 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 приложениями № 6, № 7 к настоящему Положению.

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

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

7.2.12. Работникам учреждения устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам учреждения специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200,00 рублей.

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

В 2025 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором работнику учреждения начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times K_{ув} - Отп,$$

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:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + ((СКВ_{2025} - СКВ_{2024}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

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 2025 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 2025 года;

$СКВ_{2024}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 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. Порядок определения продолжительности работы для установления работникам учреждения персональной стимулирующей выплаты за опыт работы

8.1. При установлении работникам учреждения персональной выплаты за опыт работы в стаж их работы засчитывается:

8.1.1. Работникам учреждения, не имеющим медицинского образования, – время работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения.

8.1.2. Работникам учреждения, 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 по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от формы собственности и ведомственной принадлежности;

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

8.2. Работникам учреждения, указанным в пунктах 8.1.1 и 8.1.2 настоящего Положения, в стаж работы, если, перечисленным ниже периодам, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт работы в органах управления социальной защиты и здравоохранения, учреждениях 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 органах управления социальной защиты и здравоохранения, учреждениях социальной защиты и здравоохранения;

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

IX. Порядок определения размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждения от приносящей доход деятельности

9.1. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения от приносящей доход деятельности, устанавливается учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.2. Часть средств, поступающих на оплату труда от приносящей доход деятельности, направляется учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

9.3. Порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате
и стимулировании труда работников
КГАУ СО «РЦДПсОВ»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень, должность, профессия	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения, руб.
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по социальной работе	6561
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Заведующий отделением	8367
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра/медицинский брат	5888
Медицинская сестра по массажу/медицинский брат по массажу	
5 квалификационный уровень	
Старшая медицинская сестра/старший медицинский брат	7167
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	
Врач-специалист (врач педиатр, врач психиатр, врач невролог, врач мануальной терапии)	8522
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
Помощник воспитателя	3849
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму	4943
ПКГ «Должности педагогических работников»	
2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	
Социальный педагог	6959
2 квалификационный уровень (высшее образование)	
Социальный педагог	7733
3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	
Воспитатель	7623
3 квалификационный уровень (высшее образование)	
Педагог-психолог	8683
Воспитатель	
4 квалификационный уровень (высшее образование)	
Логопед	9150
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	

Заведующий отделением	8367
Заведующий отделением*	9888
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	4053
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	4943
Заведующий хозяйством	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	4943
Инженер	
2 квалификационный уровень	
Инженер-программист II категории	5431
Юрисконсульт II категории	
Экономист II категории	
4 квалификационный уровень	
Ведущий экономист	7167
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Сторож	3481
Дворник	
Кухонный рабочий	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Уборщик служебных помещений	
Кастелянша	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Повар	4053
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	6542
Должности, не предусмотренные ПКГ	
Специалист по охране труда	4943

* При наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30 процентов за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующему отделением устанавливается в размере 9888 рублей.

**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 отчётный период (месяц)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни		Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)				
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень max 53		
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	53	
		Полный объем предельного количества баллов ²	40	
		С единичным замечанием ³	27	
		Два и более замечаний ⁴	11	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, старшая медицинская сестра, старший медицинский брат)				
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	3 квалификационный уровень, max 48		
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	48	

замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально		Полный объем предельного количества баллов ²	36
		С единичным замечанием ³	24
		Два и более замечаний ⁴	10
		5 квалификационный уровень, max 58	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	58
		Полный объем предельного количества баллов ²	44
		С единичным замечанием ³	29
		Два и более замечаний ⁴	12
ПКГ «Врачи и провизоры» (врач-педиатр, врач-психиатр, врач-невролог, врач мануальной терапии)			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 69	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	69
		Полный объем предельного количества баллов ²	52
		С единичным замечанием ³	35
		Два и более замечаний ⁴	14
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 68	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	68

обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально		Полный объем предельного количества баллов ²	51
		С единичным замечанием ³	34
		Два и более замечаний ⁴	14
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» (помощник воспитателя)			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	max 31	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	31
		Полный объем предельного количества баллов ²	23
		С единичным замечанием ³	16
		Два и более замечаний ⁴	6
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» (дежурный по режиму)			
Обеспечение сохранности мебели, техники и реабилитационного оборудования, проявление инициативы при создании комфортных условий для реабилитации и абилитации клиентов, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 40	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	40
		Полный объем предельного количества баллов ²	30
		С единичным замечанием ³	20
		Два и более замечаний ⁴	8
ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, логопед)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями	2 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование, max 56	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	56

2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	Полный объем предельного количества баллов ²	42
	С единичным замечанием ³	28
	Два и более замечаний ⁴	11
	2 квалификационный уровень, высшее образование, max 63	
	Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	63
	Полный объем предельного количества баллов ²	47
	С единичным замечанием ³	32
	Два и более замечаний ⁴	13
	3 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование, max 62	
	Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	62
	Полный объем предельного количества баллов ²	47
	С единичным замечанием ³	31
	Два и более замечаний ⁴	12
	3 квалификационный уровень, высшее образование, max 70	
	Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	70
	Полный объем предельного количества баллов ²	53

		С единичным замечанием ³	35
		Два и более замечаний ⁴	14
		4 квалификационный уровень, высшее образование, max 74	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	74
		Полный объем предельного количества баллов ²	56
		С единичным замечанием ³	37
		Два и более замечаний ⁴	15

ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий отделением, заведующий отделением**)

Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 68	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	68
		Полный объем предельного количества баллов ²	51
		С единичным замечанием ³	34
		Два и более замечаний ⁴	14
		1 квалификационный уровень (**), max 80	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	80
		Полный объем предельного количества баллов ²	60
		С единичным замечанием ³	40
		Два и более замечаний ⁴	16

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)			
Обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 33	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	33
		Полный объем предельного количества баллов ²	25
		С единичным замечанием ³	17
		Два и более замечаний ⁴	7
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий складом, заведующий хозяйством)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 40	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	40
		Полный объем предельного количества баллов ²	30
		С единичным замечанием ³	20
		Два и более замечаний ⁴	8
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (инженер, специалист по кадрам, инженер-программист II категории, юрист II категории, экономист II категории, ведущий экономист)			
Соблюдение требований техники	выполнение требований техники безопасности	1 квалификационный уровень, max 40	

безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	40
		Полный объем предельного количества баллов ²	30
		С единичным замечанием ³	20
		Два и более замечаний ⁴	8
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам	качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 40	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	40
		Полный объем предельного количества баллов ²	30
		С единичным замечанием ³	20
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 44	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	44
		Полный объем предельного количества баллов ²	33
		С единичным замечанием ³	22
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы	2 квалификационный уровень, max 44	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	44

	за отчетный период	Полный объем предельного количества баллов ²	33
		С единичным замечанием ³	22
		Два и более замечаний ⁴	9
Ведение учета экономических показателей; результатов хозяйственной, производственной деятельности учреждения	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 44	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	44
		Полный объем предельного количества баллов ²	33
		С единичным замечанием ³	22
		Два и более замечаний ⁴	9
Ведение учета экономических показателей; результатов хозяйственной, производственной деятельности учреждения	осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	4 квалификационный уровень, max 58	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	58
		Полный объем предельного количества баллов ²	44
		С единичным замечанием ³	29
		Два и более замечаний ⁴	12
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож, дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев	1 квалификационный уровень, max 28	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	28

мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	Полный объем предельного количества баллов ²	21
		С единичным замечанием ³	14
		Два и более замечаний ⁴	6
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар, водитель автомобиля)			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2–3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 33	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	33
		Полный объем предельного количества баллов ²	25
		С единичным замечанием ³	17
		Два и более замечаний ⁴	7
		4 квалификационный уровень, max 53	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	53
		Полный объем предельного количества баллов ²	40
		С единичным замечанием ³	27
		Два и более замечаний ⁴	11
Должности, не предусмотренные ПКГ (специалист по охране труда)			
Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной	отсутствие или наличие единичных (не свыше двух), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов,	max 40	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	40

документации в установленные сроки	претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	Полный объем предельного количества баллов ²	30
		С единичным замечанием ³	20
		Два и более замечаний или выговор ⁴	8

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 7.2.3.5 Положения об оплате и стимулировании труда работников;

** Предельное количество баллов устанавливается для заведующего отделением при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30 процентов за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

¹ Полное исполнение должностных обязанностей. Соблюдение локальных нормативных актов учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, положения, планы, алгоритмы действий и т.д.). Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг. Соответствие оказанных услуг со стандартом качества государственных услуг. Соблюдение принципов этики. Качественное и своевременное оформление соответствующей документации. Выполнение требований техники безопасности и охраны труда и производственной санитарии. Отсутствие устных замечаний, дисциплинарных наказаний и наличие трех и более разных следующих критериев: повышение квалификации с наличием удостоверения; участие в семинарах, вебинарах и др. с выдачей сертификата; публикация статей, материалов с наличием подтверждаемого документа, в том числе в сети интернет; проведение внеплановых мероприятий; участие в стажировочной площадке; работа в выездной «Мобильной школе» для родителей детей-инвалидов; выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию, направленную на общественную жизнь учреждения (проведение праздников, мероприятий, субботников и т.д.); участие в творческих конкурсах, фестивалях, подготовка участников из числа получателей социальных услуг; тиражирование опыта работы учреждения, успешных практик, технологий в том числе в сети Интернет; участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, в том числе в онлайн-формате; привлечение волонтеров для организации социокультурной реабилитации; на высоком уровне оформление, ведение экономической, кадровой и юридической документации; участие в разработке программ, положений и других локально-нормативных актов учреждения; работа в электронных программных продуктах (СБИС, bus.gov.ru, ГИС АСП, АЦК-финансы, АЦК-планирование, работа на дополнительных электронных площадках) на высоком уровне; участие в различных социально-значимых акциях; участие в опросах, анкетированиях и мониторингах; межведомственное взаимодействие с выходом в другое учреждение (образования, здравоохранения и др.) с приложением фотоотчета; привлечение новых получателей социальных услуг; проведение корпоративной утренней зарядки.

² Полное исполнение должностных обязанностей. Соблюдение локальных нормативных актов учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, положения, планы, алгоритмы действий и т.д.). Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг. Соответствие оказанных услуг со стандартом качества государственных услуг. Соблюдение принципов этики. Качественное и своевременное оформление соответствующей документации. Выполнение требований техники безопасности и охраны труда и производственной санитарии. Отсутствие дисциплинарных наказаний.

³ Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания, зафиксированное документально (приказ учреждения).

⁴ Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, зафиксированного документально (приказ учреждения).

Приложение № 3
к Положению об оплате
и стимулировании труда работников
КГАУ СО «РЦДПсОВ»

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ по итогам работы за отчётный период (месяц)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат*
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 80	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	80
		Полный объем предельного количества баллов ²	60
		С единичным замечанием ³	40
		Два и более замечаний ⁴	16
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, старшая медицинская сестра, старший медицинский брат)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2–3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных	3 квалификационный уровень, max 71	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	71
		Полный объем предельного количества баллов ²	53

	документально) за отчетный период	С единичным замечанием ³	36
		Два и более замечаний ⁴	14
		5 квалификационный уровень, max 87	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	87
		Полный объем предельного количества баллов ²	65
		С единичным замечанием ³	44
		Два и более замечаний ⁴	17
ПКГ «Врачи и провизоры» (врач-педиатр, врач-психиатр, врач-невролог, врач мануальной терапии)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 103	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	103
		Полный объем предельного количества баллов ²	77
		С единичным замечанием ³	52
		Два и более замечаний ⁴	21
ПКГ «Должностей руководителей учреждения здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный	1 квалификационный уровень, max 102	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	102
		Полный объем предельного количества баллов ²	77

	период	С единичным замечанием ³	51
		Два и более замечаний ⁴	20
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» (помощник воспитателя)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	max 47	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	47
		Полный объем предельного количества баллов ²	35
		С единичным замечанием ³	24
		Два и более замечаний ⁴	9
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» (дежурный по режиму)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 60	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	60
		Полный объем предельного количества баллов ²	45
		С единичным замечанием ³	30
		Два и более замечаний ⁴	12
ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, логопед)			
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	2 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование, max 84	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	84
		Полный объем предельного количества баллов ²	63

		С единичным замечанием ³	42
		Два и более замечаний ⁴	17
		2 квалификационный уровень, высшее образование, max 94	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	94
		Полный объем предельного количества баллов ²	71
		С единичным замечанием ³	47
		Два и более замечаний ⁴	19
		3 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование, max 93	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	93
		Полный объем предельного количества баллов ²	70
		С единичным замечанием ³	67
		Два и более замечаний ⁴	19
		3 квалификационный уровень, высшее образование, max 105	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	105
		Полный объем предельного количества баллов ²	79
		С единичным замечанием ³	53
		Два и более замечаний ⁴	21
		4 квалификационный уровень, высшее образование, max 111	

		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	111
		Полный объем предельного количества баллов ²	83
		С единичным замечанием ³	56
		Два и более замечаний ⁴	22
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий отделением, заведующий отделением**)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 102	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	102
		Полный объем предельного количества баллов ²	77
		С единичным замечанием ³	51
		Два и более замечаний ⁴	20
		1 квалификационный уровень (**), max 120	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	120
		Полный объем предельного количества баллов ²	90
		С единичным замечанием ³	60
		Два и более замечаний ⁴	24
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам	1 квалификационный уровень, max 49	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	49

	работы за отчетный период	Полный объем предельного количества баллов ²	37
		С единичным замечанием ³	25
		Два и более замечаний ⁴	10
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий складом, заведующий хозяйством)			
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	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 60	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	60
		Полный объем предельного количества баллов ²	45
		С единичным замечанием ³	30
		Два и более замечаний ⁴	12
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (специалист по кадрам, инженер, инженер-программист II категории, юрисконсульт II категории, экономист II категории, ведущий экономист)			
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	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 60	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	60
		Полный объем предельного количества баллов ²	45
		С единичным замечанием ³	30
		Два и более замечаний ⁴	12
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки прочих локальных актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до трех зафиксированных документально) замечаний, обоснованных претензий (жалоб),	1 квалификационный уровень, max 60	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	60

	зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	Полный объем предельного количества баллов ²	45
		С единичным замечанием ³	30
		Два и более замечаний ⁴	12
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	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 66	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	66
		Полный объем предельного количества баллов ²	50
		С единичным замечанием ³	33
		Два и более замечаний ⁴	13
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 66	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	66
		Полный объем предельного количества баллов ²	50
		С единичным замечанием ³	33
		Два и более замечаний ⁴	13
Обеспечение высокого качества работы при ведении учета экономических показателей; результатов хозяйственной, производственной деятельности учреждения	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень, max 66	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	66
		Полный объем предельного количества баллов ²	50
		С единичным замечанием ³	33
		Два и более замечаний ⁴	13

Обеспечение высокого качества работы при ведении учета экономических показателей; результатов хозяйственной, производственной деятельности учреждения	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	4 квалификационный уровень, max 87	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	87
		Полный объем предельного количества баллов ²	65
		С единичным замечанием ³	44
		Два и более замечаний ⁴	17
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож, дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			
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 или наличие единичных не более (2–3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 42	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	42
		Полный объем предельного количества баллов ²	32
		С единичным замечанием ³	21
		Два и более замечаний ⁴	8
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (повар, водитель автомобиля)			
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	отсутствие или наличие единичных не более (2–3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень, max 49	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	49
		Полный объем предельного количества баллов ²	37
		С единичным замечанием ³	25
		Два и более замечаний ⁴	10
		4 квалификационный уровень, max 79	

		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	79
		Полный объем предельного количества баллов ²	59
		С единичным замечанием ³	40
		Два и более замечаний ⁴	16
Должности, не предусмотренные ПКГ (специалист по охране труда)			
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	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	max 60	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	60
		Полный объем предельного количества баллов ²	45
		С единичным замечанием ³	30
		Два и более замечаний ⁴	12

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 7.2.3.5 Положения об оплате и стимулировании труда работников;
 ** Предельное количество баллов устанавливается для заведующего отделением при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30 процентов за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

¹Качественное исполнение должностных обязанностей. Соблюдение локальных нормативных актов учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, положения, планы, алгоритмы действий и т.д.). Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг. Соответствие оказанных услуг со стандартом качества государственных услуг. Соблюдение принципов этики. Качественное и своевременное оформление соответствующей документации. Выполнение требований техники безопасности и охраны труда и производственной санитарии и наличие не менее одного следующего из критериев: оказание государственных услуг на высоком уровне с наличием именного положительного отзыва от получателей социальных услуг (на сайте министерства социальной политики Красноярского края, сайте учреждения, официальных страницах: ВКонтакте, Одноклассники и др.); проведение плановых мероприятий на высоком уровне с наличием положительных отзывов от получателей социальных услуг (на сайте учреждения, официальных страницах: ВКонтакте, Одноклассники и др.); выполнение должностных обязанностей на высоком уровне с наличием положительных отзывов от получателей социальных услуг (на сайте учреждения, официальных страницах: ВКонтакте, Одноклассники и др.); на высоком уровне оформление, ведение экономической, кадровой и юридической документации, участие в разработке программ, положений и других локальных нормативных актов учреждения; работа в электронных программных продуктах (СБИС, bus.gov.ru, ГИС АСП, АЦК-финансы, АЦК-планирование, работа на дополнительных электронных площадках).

²Качественное исполнение должностных обязанностей. Соблюдение локальных нормативных актов учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, положения, планы, алгоритмы действий и т.д.). Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг. Соответствие оказанных услуг со стандартом

качества государственных услуг. Соблюдение принципов этики. Качественное и своевременное оформление соответствующей документации. Выполнение требований техники безопасности и охраны труда и производственной санитарии.

³Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания, зафиксированное документально (приказ учреждения).

⁴Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, зафиксированного документально (приказ учреждения).

**Показатели
и критерии балльной оценки результативности труда для установления выплат
стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по итогам
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 долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, исполнительного органа Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан, юбилейная дата	награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой)	130**
	награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, исполнительного органа Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	120**
	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100**

* количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в соответствии с приложением № 5 к Положению об оплате и стимулировании труда работников КГАУ СО «РЦДПсОВ».

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

Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за отчетный период (квартал)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 66	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	66
		Полный объем предельного количества баллов ²	50
		С единичным замечанием ³	33
		Два и более замечаний ⁴	13
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, старшая медицинская сестра, старший медицинский брат)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	3 квалификационный уровень, max 60	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	60
		Полный объем предельного количества баллов ²	45

		С единичным замечанием ³	30
		Два и более замечаний ⁴	12
		5 квалификационный уровень, max 72	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	72
		Полный объем предельного количества баллов ²	54
		С единичным замечанием ³	36
		Два и более замечаний ⁴	14
ПКГ «Врачи и провизоры» (врач-педиатр, врач-психиатр, врач-невролог, врач мануальной терапии)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	2 квалификационный уровень, max 86	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	86
		Полный объем предельного количества баллов ²	65
		С единичным замечанием ³	43
		Два и более замечаний ⁴	17
ПКГ «Должностей руководителей учреждения здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 85	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	85
		Полный объем предельного количества баллов ²	64

		С единичным замечанием ³	43
		Два и более замечаний ⁴	17
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» (помощник воспитателя)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	max 39	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	39
		Полный объем предельного количества баллов ²	29
		С единичным замечанием ³	20
		Два и более замечаний ⁴	8
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» (дежурный по режиму)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 50	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	50
		Полный объем предельного количества баллов ²	38
		С единичным замечанием ³	25
		Два и более замечаний ⁴	10
ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, логопед)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса	Достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения	2 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование, max 70	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	70

учреждения	(проведенных за отчетный период (квартал))	Полный объем предельного количества баллов ²	53
		С единичным замечанием ³	35
		Два и более замечаний ⁴	14
		2 квалификационный уровень, высшее образование, max 78	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	78
		Полный объем предельного количества баллов ²	59
		С единичным замечанием ³	39
		Два и более замечаний ⁴	16
		3 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование, max 77	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	77
		Полный объем предельного количества баллов ²	58
		С единичным замечанием ³	39
		Два и более замечаний ⁴	15
		3 квалификационный уровень, высшее образование, max 88	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	88
		Полный объем предельного количества баллов ²	66
		С единичным замечанием ³	44

		Два и более замечаний ⁴	18
		4 квалификационный уровень, высшее образование, max 93	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	93
		Полный объем предельного количества баллов ²	70
		С единичным замечанием ³	47
		Два и более замечаний ⁴	19
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий отделением, заведующий отделением**)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 85	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	85
		Полный объем предельного количества баллов ²	64
		С единичным замечанием ³	43
		Два и более замечаний ⁴	17
		1 квалификационный уровень (**), max 100	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	100
		Полный объем предельного количества баллов ²	75
		С единичным замечанием ³	50
		Два и более замечаний ⁴	20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)			

Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 41	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	41
		Полный объем предельного количества баллов ²	31
		С единичным замечанием ³	21
		Два и более замечаний ⁴	8
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий складом, заведующий хозяйством)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	2 квалификационный уровень, max 50	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	50
		Полный объем предельного количества баллов ²	38
		С единичным замечанием ³	25
		Два и более замечаний ⁴	10
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт II категории, специалист по кадрам, инженер, инженер-программист II категории, экономист II категории, ведущий экономист)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 50	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	50
		Полный объем предельного количества баллов ²	38
		С единичным замечанием ³	25
		Два и более замечаний ⁴	10
		2 квалификационный уровень, max 55	

		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	55
		Полный объем предельного количества баллов ²	41
		С единичным замечанием ³	28
		Два и более замечаний ⁴	11
		4 квалификационный уровень, max 72	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	72
		Полный объем предельного количества баллов ²	54
		С единичным замечанием ³	36
		Два и более замечаний ⁴	14
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож, дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	1 квалификационный уровень, max 35	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	35
		Полный объем предельного количества баллов ²	26
		С единичным замечанием ³	18
		Два и более замечаний ⁴	7
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (повар, водитель автомобиля)			
Обеспечение высоких результатов	Достижение высоких результатов работы	1 квалификационный уровень, max 41	

работы в интенсивном режиме работы; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	41
		Полный объем предельного количества баллов ²	31
		С единичным замечанием ³	21
		Два и более замечаний ⁴	8
		4 квалификационный уровень, max 66	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	66
		Полный объем предельного количества баллов ²	50
		С единичным замечанием ³	33
		Два и более замечаний ⁴	13
Должности, не предусмотренные ПКГ (специалист по охране труда)			
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме работы; 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))	max 50	
		Высокий уровень от предельного количества баллов ¹	50
		Полный объем предельного количества баллов ²	38
		С единичным замечанием ³	25
		Два и более замечаний или выговор ⁴	10

* 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 определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 7.2.3.5 Положения об оплате и стимулировании труда работников;

** Предельное количество баллов устанавливается для заведующего отделением при наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30 процентов за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

¹ Полное исполнение должностных обязанностей. Соблюдение локальных нормативных актов учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, положения, планы, алгоритмы действий и т.д.). Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг. Соответствие оказанных услуг со стандартом качества государственных услуг. Соблюдение принципов этики. Качественное и своевременное оформление соответствующей документации. Выполнение требований техники безопасности и охраны труда и производственной санитарии. Отсутствие устных замечаний, дисциплинарных наказаний и наличие трех и более разных следующих критериев: повышение квалификации с наличием удостоверения; участие в семинарах, вебинарах и др. с выдачей сертификата; публикация статей, материалов с наличием подтверждаемого документа, в том числе в сети интернет; проведение внеплановых мероприятий; участие в стажировочной площадке; работа в выездной «Мобильной школе» для родителей детей-инвалидов; выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию, направленную на общественную жизнь учреждения (проведение праздников, мероприятий, субботников и т.д.); участие в творческих конкурсах, фестивалях, подготовка участников из числа получателей социальных услуг; тиражирование опыта работы учреждения, успешных практик, технологий в том числе в сети Интернет; участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, в том числе в онлайн-формате; привлечение волонтеров для организации социокультурной реабилитации; на высоком уровне оформление, ведение экономической, кадровой и юридической документации; участие в разработке программ, положений и других локально-нормативных актов учреждения; работа в электронных программных продуктах (СБИС, bus.gov.ru, ГИС АСП, АЦК-финансы, АЦК-планирование, работа на дополнительных электронных площадках) на высоком уровне; участие в различных социально-значимых акциях; участие в опросах, анкетированиях и мониторингах; межведомственное взаимодействие с выходом в другое учреждение (образования, здравоохранения и др.) с приложением фотоотчета; привлечение новых получателей социальных услуг; проведение корпоративной утренней зарядки.

² Полное исполнение должностных обязанностей. Соблюдение локальных нормативных актов учреждения (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы, положения, планы, алгоритмы действий и т.д.). Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг. Соответствие оказанных услуг со стандартом качества государственных услуг. Соблюдение принципов этики. Качественное и своевременное оформление соответствующей документации. Выполнение требований техники безопасности и охраны труда и производственной санитарии. Отсутствие устных замечаний, дисциплинарных наказаний.

³ Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания, зафиксированное документально (приказ учреждения).

⁴ Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, зафиксированного документально (приказ учреждения).

**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*	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	50
2. Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя 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.

Приложение № 7
к Положению об оплате
и стимулировании труда работников
КГАУ СО «РЦДПсОВ»

**Показатели и критерии балльной оценки результативности труда
для установления выплат стимулирующего характера по итогам работы за год**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	67
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено		33
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	66
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, старшая медицинская сестра, старший медицинский брат)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	3 квалификационный уровень	60
		5 квалификационный уровень	73
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	3 квалификационный уровень	29
		5 квалификационный уровень	36
Инициатива и оперативность	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	3 квалификационный уровень	59

выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде		5 квалификационный уровень	72
ПКГ «Врачи и провизоры» (врач-педиатр, врач-психиатр, врач-невролог, врач мануальной терапии)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	2 квалификационный уровень	86
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	2 квалификационный уровень	43
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	2 квалификационный уровень	86
ПКГ «Должностей руководителей учреждения здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	85
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	1 квалификационный уровень	42
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	84
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» (помощник воспитателя)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме		39
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено		18

Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения		39
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» (дежурный по режиму)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	50
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	1 квалификационный уровень	25
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	50
ПКГ «Должности педагогических работников» (социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, логопед)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	2 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование	71
		2 квалификационный уровень, высшее образование	78
		3 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование	77
		3 квалификационный уровень, высшее образование	88
		4 квалификационный уровень, высшее образование	93
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	2 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование	35

		2 квалификационный уровень, высшее образование	39
		3 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование	33
		3 квалификационный уровень, высшее образование	44
		4 квалификационный уровень, высшее образование	46
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	2 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование	70
		2 квалификационный уровень, высшее образование	78
		3 квалификационный уровень, среднее профессиональное образование	77
		3 квалификационный уровень, высшее образование	88
		4 квалификационный уровень, высшее образование	92
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий отделением)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	85
		1 квалификационный уровень	100
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	1 квалификационный уровень	42
		1 квалификационный уровень	50
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	84
		1 квалификационный уровень	100

ПКГ «Общепроизводственные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	41
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	1 квалификационный уровень	20
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	41
ПКГ «Общепроизводственные должности служащих второго уровня» (заведующий складом, заведующий хозяйством)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	2 квалификационный уровень	50
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	2 квалификационный уровень	25
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	2 квалификационный уровень	50
ПКГ «Общепроизводственные должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт II категории, специалист по кадрам, инженер, инженер-программист II категории, экономист II категории, ведущий экономист)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	50
		2 квалификационный уровень	55
		4 квалификационный уровень	73
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	1 квалификационный уровень	25
		2 квалификационный уровень	27
		4 квалификационный уровень	36

Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	50
		2 квалификационный уровень	55
		4 квалификационный уровень	72
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож, дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	35
		1 квалификационный уровень	17
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	35
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (повар, водитель автомобиля)			
Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	1 квалификационный уровень	41
		4 квалификационный уровень	66
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	1 квалификационный уровень	20
		4 квалификационный уровень	33
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	1 квалификационный уровень	41
		4 квалификационный уровень	66
Должности, не предусмотренные ПКГ (специалист по охране труда)			

Выполнение государственного задания для работников учреждения***	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме		50
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено		25
Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждения		50

* Предельное количество баллов определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 7.2.3.5 Положения об оплате и стимулировании труда работников.

*** 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 (выполнения работ)».

**Порядок оплаты труда работников
КГАУ СО «РЦДПсОВ» (далее – учреждение) за счёт средств от приносящей доход
деятельности**

1. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения от приносящей доход деятельности, устанавливается в размере не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учётом начисления на выплаты по оплате труда от приносящей доход деятельности.

2. Средства, поступающие на оплату труда от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) работникам учреждения, в том числе:

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

3. Фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности направляется на:

выплаты работникам, непосредственно оказывающим платные услуги;

выплаты работникам, косвенно участвующим в оказании и развитии платных услуг;

начисления на выплаты по оплате труда от приносящей доход деятельности.

4. К работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, относятся:

юрисконсульт;

врач-специалист;

медицинская сестра по массажу/медицинский брат по массажу;

социальный педагог;

логопед;

педагог-психолог.

5. К работникам, косвенно участвующим в оказании и развитии платных услуг, относятся:

юрисконсульт, ведущий юридический учёт платных услуг;

экономист, ведущий экономические расчеты по платным услугам;

специалист по социальной работе, ответственный за организацию платных услуг.

6. Средства от приносящей доход деятельности, направляемые на оплату труда и выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, распределяются на основании следующих критериев оценки:

Категория работников	Наименование критерия	Количество баллов
Работники, непосредственно оказывающие платные услуги	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий от потребителей платных услуг, подтвержденных документально	40
	Качественное и своевременное выполнение оказываемых платных услуг	30
	Интенсивная и напряженная работа в условиях, отличающихся от стандартных	30
	Итого максимальное количество баллов	100
Работники, косвенно участвующие в оказании	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий от потребителей платных услуг, подтвержденных документально	40

и развитии платных услуг	Качественное ведение документации	30
	Интенсивная и напряженная работа в условиях, отличающихся от стандартных	30
	Итого максимальное количество баллов	100

7. Количество баллов в соответствии с установленными критериями определяется по каждому работнику отдельно с учетом решения комиссии по распределению баллов и утверждается приказом учреждения.

8. Цена балла рассчитывается с учетом фонда оплаты труда от приносящей доход деятельности и утверждается приказом учреждения.

9. Выплаты работникам устанавливаются приказом учреждения по итогам работы учреждения по оказанию платных услуг за отчетный период (год).

10. На фонд оплаты труда направляются средства, поступившие на расчетный счет учреждения от оказания платных услуг в отчетном периоде (год).

11. Выплаты, направляемые на оплату труда работникам учреждения, производятся в пределах ассигнований, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности по приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда.