

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 28.09.2020г. № 31-п

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Забота»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников КГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края № 620-п от 01.12.2009 г. « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Красноярского края», Приказом Министерства социальной политики Красноярского края от 9 декабря 2009 г. N 358-ОД « Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников КГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота».

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

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

1.4. Новая система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» устанавливаются в следующих размерах:

Должность, профессия		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника бюджетного учреждения, руб.
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень		
Специалист по социальной работе		5683
ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" (помощник воспитателя)		
Помощник воспитателя		3334
ПКГ «Должности педагогических работников»		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	5560
	при наличии высшего профессионального образования	6104
2 квалификационный уровень		
Социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего профессионального образования	6699
3 квалификационный уровень		
Воспитатель Педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего профессионального образования	7521
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Руководитель кружка		3511

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4282
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	4282
Инженер-программист	4282
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3016
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	
Кухонный рабочий	
Дворник	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Повар (1-3 разряд)	3511
Водитель легкового, грузового автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Водитель легкового, грузового автомобиля	4282
Повар (4-5 разряд)	
3 квалификационный уровень	
Водитель легкового автомобиля	4704
Должности, не предусмотренные ПКГ	
Специалист по работе с семьей	5683

2.2. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Постановлением Правительства Красноярского края № 620-п от 01.12.2009 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя казенного учреждения.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения

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

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. 3.2 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работникам учреждения в следующих размерах:

Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		Наименование должностей специалистов, профессий рабочих с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными условиями труда
3.2.1	0,20	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, директор, его заместители, специалисты, педагогические работники, служащие и рабочие всех профессий
3.2.2	0,04	повар
3.2.3	0,04	кухонный рабочий

3.3. В случаях, когда должности перечислены в пунктах 3.2.1 и 3.2.2, 3.2.3 данного раздела, размеры надбавки, установленной по каждому из оснований, суммируются.

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными 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.

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения оплачиваются 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 60 процентов к заработной плате и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 80 процентов к заработной плате.

IV. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

4.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

4.3. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников. Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии.

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

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

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.2. за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

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

$$P_j = Ц1_{\text{балла}} \times B_{ij} \times K_{\text{кор.}} \times K_{\text{исп.раб.врем.}}, (1)$$

где:

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

$Ц1_{\text{балла}} j$ - цена балла для определения i -го размера выплат работнику j -й категории

за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

$K_{корр.}$ - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств;

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

$$K_{исп.раб.врем.} = T_{факт.} / T_{план.}, \quad (2)$$

где:

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

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

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

где:

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

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

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

$$Q_{стим.ук.} = (ФОТ_{план.ук.} - ФОТ_{штат.ук.} - К_{гар.ук.} - К_{отп.ук.}) / РК, \quad (4)$$

$$Q_{стим.пр.} = (ФОТ_{план.пр.} - ФОТ_{штат.пр.} - К_{гар.пр.} - Q_{стим.рук.} - К_{отп.пр.}) / РК, \quad (5)$$

где:

$Q_{стим.ук.}$ - 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, в отчетном периоде;

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

ФОТ план.ук. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

К отп.ук. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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

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

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

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

- 32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;
- 13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

4.3.3. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по ивиду выплат определяется по формуле:

$$\text{Бнорм. долж.} = \text{const} \cdot \text{выпл. макс.} * K, \quad (6)$$

где:

Б норм. ідолж. – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по івиду выплат;

constivпл. мах –80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

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

4.4. По решению руководителя учреждения работникам учреждения на основании представлений оценочной комиссии о личном вкладе конкретного работника в результате деятельности учреждения, устанавливаются 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 в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.5. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты за **качество выполняемых работ** в размере до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по итогам работы за месяц или квартал с учетом и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. Персональные выплаты специалистам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

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

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат к должностному окладу
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,20
2	Высшая квалификационная категория	0,25

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

- опыта (продолжительности) непрерывной работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

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

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

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

$$P_j = \sum_{i=1}^n \text{балла}_{ij} \times B_{ij} \times K_{\text{кор.}} \times K_{\text{исп.раб.врем.}}, \quad (1)$$

где:

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

$\sum_{i=1}^n \text{балла}_{ij}$ - цена балла для определения i -го размера выплат работнику j -й категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

$K_{\text{кор.}}$ - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств;

$K_{\text{исп.раб.врем.}}$ - 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);

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

где:

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

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

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

$$Q \text{ стим.ук.} = (\text{ФОТ план.ук.} - \text{ФОТ штат.ук.} - \text{К гар.ук.} - \text{К отп.ук.}) / \text{РК}, (4)$$

$$Q \text{ стим.пр.} = (\text{ФОТ план.пр.} - \text{ФОТ штат.пр.} - \text{К гар.пр.} - \text{Q стим.рук.} - \text{К отп.пр.}) / \text{РК}, (5)$$

где:

Q стим.ук. - 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, в отчетном периоде;

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

ФОТ план.ук. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

с особыми климатическими условиями;

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

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

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

К отп.ук. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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

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

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

4.11. Персональные краевые выплаты воспитателям, помощникам воспитателей краевых государственных учреждений, оказывающим социально-реабилитационные услуги несовершеннолетним в группах (далее - выплата), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя, помощника воспитателя. Выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

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

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за квартал осуществляются по решению директора учреждения по согласованию с СТК и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

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

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совмещения, внутреннего совместительства и внешнего совместительства, выплачиваются за время, фактически отработанное работником.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

VI. Порядок определения продолжительности непрерывной работы в органах управления социальной защиты и бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и иным работникам учреждения

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

6.1.1. Руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям (не имеющим медицинского образования) и главным бухгалтерам:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты

за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

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

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

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

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

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера*
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по социальной работе - 1 квалификационный уровень			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными (не свыше трех) замечаниями по итогам работы за отчетный период		44
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	1 квалификационный уровень	40
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Инструктор по труду – 1квалификационный уровень			

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. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	73
Социальный педагог – 2 квалификационный уровень			
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. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	80
Педагог – психолог, воспитатель - 3 квалификационный уровень			
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. Проявление творческой активности: а) систематической; б) только в отдельных случаях по итогам работы за отчетный период	3 квалификационный уровень	80
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Руководитель кружка			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		42

ПКГ общепрофессиональных должностей служащих второго уровня
Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень

Обеспечение представления бюджетной отчетности	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	51
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	2 квалификационный уровень	51
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	51
ПКГ общепромышленных должностей служащих третьего уровня			
Специалист по кадрам, инженер-программист – 1 квалификационный уровень			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	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	1 квалификационный уровень	51
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 за отчетный период	1 квалификационный уровень	51

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	1 квалификационный уровень	51
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания кухонный рабочий -1 квалификационный уровень			
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 (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	36
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня			
Повар, водитель -1 квалификационный уровень			
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	42

Повар, водитель- 2 квалификационный уровень			
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	2 квалификационный уровень	51
Повар, водитель- 3 квалификационный уровень			
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	3 квалификационный уровень	56
Повар, водитель- 4 квалификационный уровень			
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	4 квалификационный уровень	68

Должности, не предусмотренные ПКГ

Специалист по работе с семьей	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями	68
-------------------------------	--	----

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД
(КВАРТАЛ, МЕСЯЦ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера*
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по социальной работе - 1 квалификационный уровень			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	66
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		60
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Инструктор по труду – 1квалификационный уровень			

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	1 квалификационный уровень	109
Социальный педагог – 2 квалификационный уровень			
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	120
Педагог – психолог, воспитатель - 3 квалификационный уровень			
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	3 квалификационный уровень	120
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Руководитель кружка			

Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		63
ПКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня			
Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	77
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 работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	77
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	77
ПКГ общеотраслевых должностей служащих третьего уровня			
Специалист по кадрам, инженер-программист– 1 квалификационный уровень			
Обеспечение	отсутствие или единичные замечания	1	77

высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	(до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период 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	квалификационный уровень	
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	1 квалификационный уровень	77
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 по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	77
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания кухонный рабочий -1 квалификационный уровень			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического	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	54

<p>оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда</p>			
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня			
Повар, водитель -1 квалификационный уровень			
<p>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</p>	<p>отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период</p>	<p>1 квалифи кационн ый уровень</p>	<p>63</p>
Повар, водитель- 2 квалификационный уровень			
<p>Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и</p>	<p>отсутствие или наличие единичных не более (2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период</p>	<p>2 квалифи кационн ый уровень</p>	<p>77</p>

охраны труда			
Повар, водитель- 3 квалификационный уровень			
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	3 квалификационный уровень	84
Повар, водитель- 4 квалификационный уровень			
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	4 квалификационный уровень	102

Должности, не предусмотренные ПКГ

Специалист по работе с семьей

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	102
--	--	-----

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
КГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

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

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

<*> - количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется на основе штатного расписания в соответствии с видами, условиями, размерами и порядком выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников.

<***> - количество баллов, условно приравненных к (1,3, 1,2, 1,0) размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы, с учетом критерия оценки показателя Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
КГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

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

п/п	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 управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения	200
		Отсутствие замечаний руководителя учреждения (за исключением управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения)	100

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

<*> Количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с видами, условиями, размерами и порядком выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников.