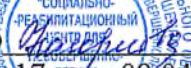


«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  А.А.Нагорнова
приказ № 17-п от 09.04.2021 г.



**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. № 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» (далее – учреждение) .

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

1.5. 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 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», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии». 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 «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2квалификационный уровень		
Заведующий хозяйством		4282

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	4282
Инженер-программист	4282
Экономист	4282
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3016
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	
Кухонный рабочий	
Мойщик посуды	
Дворник	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель легкового, грузового автомобиля	3511
2 квалификационный уровень	
Повар (4-5 разряд)	4282

2.2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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;

Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		Наименование должностей специалистов, профессий рабочих с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда
3.1.1	0,04	повар
3.1.2	0,04	кухонный рабочий
3.1.3	0,04	мойщик посуды

3.2 Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных 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	Директор, заместитель, специалисты, педагогические работники, служащие и рабочие всех профессий

3.3. В случаях, когда должности, перечисленные в пунктах 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3 и 3.2.1 данного раздела, размеры надбавки, установленной по каждому из оснований, суммируются и не могут превышать 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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, имеющим высшее и среднее 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

3.10. 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 представители Совета трудового коллектива и 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 -ой категории работников устанавливается по формуле:

$$P = Ц_{\text{балла}} \times Б_i \times К_{\text{исп. раб. врем.}} (1);$$

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i -го работника, 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);

$$\Pi_{\text{балла}j} = Q_{\text{стим.ij}} + \sum_{i=1}^{nj} B_{ij}, \quad (3)$$

где:

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

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

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

$$Q_{\text{стим.окр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.окр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.окр.}} - K_{\text{гар.окр.}} - K_{\text{отп.окр.}}) / PK, \quad (4)$$

$$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.пр.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.пр.}} - K_{\text{гар.пр.}} - Q_{\text{стим.рук.}} - K_{\text{отп.пр.}}) / PK, \quad (5)$$

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{план.окр.}}$ - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию

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

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

К_{гар.окр.} - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или 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;

$Q_{\text{стим.рук.}}$ - 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;

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

PK - 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.

$$K_{\text{отп.}} = 1/12 \text{ ФОТ план. } (5)$$

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его 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 i виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм.долж.}} = \text{const}_{\text{выпл.таж.}} * K, (6)$$

где:

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

$\text{const}_{\text{выпл.таж.}}$ - 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 высоте 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 платном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии

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** по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

4.7. 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.

4.8. 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 и 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.

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

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого 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;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащим первого уровня, отнесенным к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, специалистам учреждений, служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего уровня, за применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

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

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой

работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Персональные краевые выплаты воспитателям, помощникам воспитателей устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя и 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.

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам 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 стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда 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.

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 работы для установления работникам учреждения персональной стимулирующей выплаты за опыт работы

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

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

6.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование: время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

6.3. Работникам учреждений, предусмотренных пунктами 6.1 и 6.2 настоящего Порядка, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
КГКУ СО «Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних «Забота»

**Показатели и критерии
балльной оценки результативности труда для установления выплат
стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по
итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационные уровни	Предельное количество баллов для установления 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		60
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	35
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	
	При наличии среднего профессионального образования		59
	При наличии высшего профессионального образования		65
Социальный педагог– 2квалификационный 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	
	При наличии среднего профессионального образования		64
	При наличии высшего профессионального образования		71
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	
	При наличии среднего профессионального образования		70
	При наличии высшего профессионального образования		80
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
Руководитель кружка			

Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		37
ПКГ общепромышленных должностей служащих второго уровня			
Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень			
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	46
ПКГ общепромышленных должностей служащих третьего уровня			
Специалист по кадрам, инженер-программист, экономист – 1 квалификационный уровень			
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	46
ПКГ общепромышленных профессий рабочих первого уровня			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, мойщик посуды, 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	32
ПКГ общепромышленных профессий рабочих второго уровня			
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	37
Повар- 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	46

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	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	91
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		53
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	
	При наличии среднего профессионального образования		89
	При наличии высшего профессионального образования		97
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	
	При наличии среднего профессионального образования		96
	При наличии высшего профессионального образования		107
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	
	При наличии среднего профессионального образования		105
	При наличии высшего профессионального образования		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		56
ПКГ общепромышленных должностей служащих второго уровня			
Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень			
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	68
ПКГ общепромышленных должностей служащих третьего уровня			
Специалист по кадрам, инженер-программист, экономист – 1 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	68
ПКГ общепромышленных профессий рабочих первого уровня			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, мойщик посуды, кухонный рабочий -1 квалификационный уровень			
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	48

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих второго уровня			
Водитель -1 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	1 квалификационный уровень	56
Повар- 2 квалификационный уровень			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности 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	2 квалификационный уровень	68

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	Должность, профессия		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))	Специалист по социальной работе		76
		Помощник воспитателя		44
		Инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	74
			при наличии высшего профессионального образования	81
		Социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	80
			при наличии высшего профессионального образования	89
		Воспитатель Педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	88
			при наличии высшего профессионального образования	100
		Руководитель кружка		47
		Заведующий хозяйством		57
		Специалист по кадрам		57
		Инженер-программист		57
		Экономист		57
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды		40
		Рабочий по комплексному		40

		обслуживанию здания		
		Кухонный рабочий		40
		Мойщик посуды		40
		Дворник		40
		Водитель легкового, грузового автомобиля		47
		Повар (4-5 разряд)		57
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, 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, условно приравненных к (1,3, 1,2, 1,0) размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы, с учетом критерия оценки показателя

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

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Должность, профессия		Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат <*>
Выполнение государственного задания <*>	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	Специалист по социальной работе		76
		Помощник воспитателя		44
		Инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	74
			при наличии высшего профессионального образования	81
		Социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	80
			при наличии высшего профессионального образования	89
		Воспитатель Педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	88
			при наличии высшего профессионального образования	100
		Руководитель кружка		47
		Заведующий хозяйством		57
		Специалист по кадрам		57
		Инженер-программист		57
		Экономист		57
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды		40
		Рабочий по комплексному		40

		обслуживанию здания		
		Кухонный рабочий		40
		Мойщик посуды		40
		Дворник		40
		Водитель легкового, грузового автомобиля		47
		Повар (4-5 разряд)		57
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	Специалист по социальной работе		38
		Помощник воспитателя		22
		Инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	37
			при наличии высшего профессионального образования	41
		Социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	40
			при наличии высшего профессионального образования	45
		Воспитатель Педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	44
			при наличии высшего профессионального образования	50
		Руководитель кружка		23
		Заведующий хозяйством		28
		Специалист по кадрам		28
		Инженер-программист		28
		Экономист		28
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды		20
		Рабочий по комплексному обслуживанию здания		20
		Кухонный рабочий		20

		Мойщик посуды		20
		Дворник		20
		Водитель легкового, грузового автомобиля		23
		Повар (4-5 разряд)		28
	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	Специалист по социальной работе		76
		Помощник воспитателя		44
		Инструктор по труду	при наличии среднего профессионального образования	74
			при наличии высшего профессионального образования	81
		Социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	80
			при наличии высшего профессионального образования	89
		Воспитатель Педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	88
			при наличии высшего профессионального образования	100
		Руководитель кружка		47
		Заведующий хозяйством		57
		Специалист по кадрам		57
		Инженер-программист		57
		Экономист		57
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды		40
		Рабочий по комплексному обслуживанию здания		40
		Кухонный рабочий		40
		Мойщик посуды		40
		Дворник		40
		Водитель		47

		легкового, грузового автомобиля		
		Повар (4-5 разряд)		57

<*> 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.