

Согласовано:  
Представитель работников трудового  
коллектива  
  
А.Н.Варавина  
«14» 01 2026г.

Утверждаю:  
Директор КГБУ СО «КЦСОН «Ермаковский»  
приказ № 2 от 14.01.2026 г.  
  
М.В.Асауленко  
«14» 01 2026г.

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

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Ермаковский» (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» (далее – Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «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 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Ермаковский»» (далее - учреждение), подведомственного министерству социальной политики Красноярского края по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «Образование».

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

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

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

## II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам далее – ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда работников учреждения определяются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 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 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
	ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
1.	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» - социальный работник	4259
2.	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
2.1.	1 квалификационный уровень - специалист по социальной работе	6561

3.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» - заведующий отделением	8367
	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - руководитель кружка	4053
	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
4.1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
4.2.	1 квалификационный уровень - делопроизводитель	4053
5.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
5.1.	2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством	4943
5.2.	3 квалификационный уровень - специалист по охране труда	5431
6.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
6.1.	1 квалификационный уровень - специалист по кадрам	4943
6.2.	2 квалификационный уровень	5431
6.3.	3 квалификационный уровень - психолог, инженер-программист	5961
6.4.	4 квалификационный уровень - ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	7167
	ПКГ общеотраслевые профессии рабочих	
7.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
7.1.	1 квалификационный уровень	3481
8.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
8.1.	1 квалификационный уровень	4053
8.2.	4 квалификационный уровень	6542
9.	ПКГ "Должности педагогических работников"	
9.1	2 квалификационный уровень	7733
	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта	
10.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
10.1	1 квалификационный уровень - инструктор по адаптивной физической культуре	5431
11	Должности, не предусмотренные ПКГ:	
11.1.	Специалист по охране труда II категории	5431
11.2	Специалист по социальной реабилитации	7167
11.3.	Специалист по закупкам	4943

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

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

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 сельской местности.

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в [пункте 4.1](#), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и [пунктами 4.3](#) - 4.8. настоящего Положения.

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

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

4.5. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждения за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.6. Компенсационные выплаты специалистам краевого бюджетного учреждения - за работу в сельской местности, устанавливается специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

4.8. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений), устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

№ п/п	Форма предоставления социальных услуг	Типы учреждений социального обслуживания и (или) их структурных подразделений	Размер выплаты от должностного оклада
1	2	3	4
1	Форма социального обслуживания на дому	отделения (группы) для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями в комплексных центрах социального обслуживания населения	0,25
2	Различные формы социального обслуживания	прочие учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения	0,15

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

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

6.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения разработаны в соответствии и во исполнении статьи 4 Закона края и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Действие настоящего раздела распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

6.2. Работникам учреждения в целях усиления их заинтересованности в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определенные пунктом 6.2.2 настоящего раздела.

6.2.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 6.2.2 – 6.2.8 настоящего раздела.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, и количество баллов для выплат стимулирующего характера, определенные пунктами 6.2.4, 6.2.5, 6.2.7, 6.2.8 настоящего раздела, с учетом специфики деятельности учреждения.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

6.2.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

Условия и порядок предоставления региональной выплаты определяются в соответствии с Законом края.

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

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

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

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

6.2.3.2. Размер выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат и специальной краевой выплаты, по i виду выплат j-й категории работников устанавливается по формуле:

$$P_j = Ц1баллаj \times Бij \times К исп.раб.врем., (1)$$

где:

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

$Ц1баллаj$  - цена балла для определения i-го размера выплат работнику j-й категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

$Бij$  - 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;

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

$$К исп.раб.врем. = Т факт. / Т план., (2)$$

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);

$$Ц1баллаj = Q стим.ij \div \sum_{i=i}^{n_j} B_{ij}, (3)$$

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);

$$Q стим.окр. = (ФОТ план.окр. - ФОТ штат.окр. - К гар.окр. - К отп.окр.) / РК, (4)$$

$$Q стим.пр. = (ФОТплан. - ФОТплан.окр.- ФОТрук. -$$

$$- ФОТштат.пр. - Кгар.пр. - Котп.пр.) / РК, (5)$$

где:

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

работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в отчетном периоде;

Остим.пр. – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на і вид выплат прочим работникам учреждения в отчетном периоде;

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

ФОТплан.окр. – фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Кгар.окр. – компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (с учетом районного

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

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

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

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

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

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, 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.

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

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

где:

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

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

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

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

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

6.2.6. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 6.2.6.1, 6.2.6.2, 6.2.6.2.1, 6.2.6.2.2, 6.2.6.2.3 настоящего Положения, устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

6.2.6.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала учреждения 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 учреждением. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

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

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

- уровень квалификации и профессионального мастерства.

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

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

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

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

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 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 работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (за исключением профессиональной квалификационной группы должностей руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг); к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (за исключением профессиональной квалификационной группы руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор); работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования; работникам профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии; работникам физической культуры и спорта второго уровня, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта; работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, управления социальной защиты населения), работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. Рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения, размер выплаты по вышеуказанным основаниям может увеличиваться до 7,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (за исключением служащих пятого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей служащих второго уровня), не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации; руководителям структурных подразделений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования; руководителям структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников; работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях здравоохранения и предоставления социальных услуг; а также работникам, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам, за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других

документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением работников управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 9,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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 легкового, грузового 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;

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - трактористам-машинистам за первый класс и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,75 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (врачам и среднему медицинскому персоналу) и 3,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников иных учреждений.

6.2.6.2.3. Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждения осуществляется в порядке, установленном разделом VIII настоящего Положения.

6.2.6.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда составляет 43 349 рубля) производятся 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 заработка 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 производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.2.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.2.8. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

Работникам учреждений специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей.

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

В 2026 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором работнику учреждения начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

К<sub>ув</sub> – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$Кув = ((З_{пф1} + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025})xКмес x Крк) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}))$$

где:

$З_{пф1}$  – фактически начисленная заработка работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

$З_{пф2}$  – фактически начисленная заработка работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

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

$СКВ_{2026}$  – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026г.;

$К_{мес}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

## VII. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА.

7.1. Заработка заместителя директора включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размеры должностных окладов заместителя директора устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

7.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителя устанавливаются пунктами 4.4, 4.10 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителю директора устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.4. Заместителю директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей и главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются пунктами 7.5 – 7.11 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителя производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

7.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителем учреждения устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителю директора – устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное

время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Показатели, характеризующие важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы комплексные центры социального обслуживания населения
1	2	3
1. Обеспечение стабильной жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,35
	отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
2.2. Создание условий для:		
а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг к участию в социокультурных мероприятиях	0,2
б) оказание содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности	предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение	0,2

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

Наименование показателей, характеризующих качество выполненных работ	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц и (или) квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3

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

7.7. Заместителю директора персональные выплаты за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно, с применением следующих критериев оценки:

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

стаж работы в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений социальной защиты населения, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера в других сферах и отраслях экономики;

наличия учетной степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

Персональные выплаты за опыт выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

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

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

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

0,18 должностного оклада - за почетное звание;

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

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

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

Общий размер персональных выплат заместителю директора определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 0,83 должностного оклада.

7.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора устанавливаются - по решению руководителя учреждения, по итогам работы за квартал с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/п	Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3	4
1.	Кадровая обеспеченность*	укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,35
2.	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя*	отсутствие замечаний	0,2
3.	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной наградой, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан; в связи с юбилейной датой	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги»; почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края» награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	1,3 1,2 1,1 1,0

\* Объем выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по данному критерию оценки выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале.

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

№ п/п	Критерии оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада

1	2	3	4
1.	Выполнение государственного задания <*>	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8
		государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	0,6
2.	Повышение кадрового потенциала учреждения	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)	0,6
3.	Повышение статуса учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6

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

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года.

7.10. Заместителю директора по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом V настоящего Положения.

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

Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера)		
	руководитель учреждения	заместитель руководителя	главный бухгалтер
Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов; реабилитационные центры для инвалидов и граждан пожилого возраста	3,1	2,8	2,7

7.12. Заместителю устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника. Заместителю бюджетных учреждений специальная краевая выплата предоставляется ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени по основному месту работы размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени. В 2026 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором заместителю бюджетного учреждения начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

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

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

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$Кув = (\underline{З_{пф1}} + ((\underline{СКВ}_{2026} - \underline{СКВ}_{2025}) \times Кмес \times Крк) + \underline{З_{пф2}}) / (\underline{З_{пф1}} + \underline{З_{пф2}})$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработка плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработка плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ<sub>2025</sub> - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025г.;

СКВ<sub>2026</sub> - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026г.;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

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

8.1. Оплата труда работников учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых

учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера в случае наличия указанных расходов в ПФХД учреждения на очередной финансовый год. (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закона края).

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

## **IX. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЮ И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в учреждении в стаж работы засчитывается:

9.1.1. заместителю директора учреждения (не имеющему медицинского образования):

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;

9.1.2. заместителю директора учреждения, имеющему 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.

9.2. заместителю директора учреждения, 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.

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

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

9.3.2. 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 по 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 и 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.

9.4. Работникам учреждения, предусмотренным пунктами 9.3.1 и 9.3.2 настоящего Положения, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (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 фактически работник 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  
КГБУ СО «Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Ермаковский»

**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	Количество баллов для установления выплат
1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" социальный работник			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		41
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		25
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
1.2. ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" специалист по социальной работе			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	63
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за		45

	отчетный период		
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>1.3. ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" заведующий отделением</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		80
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		50
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>2. ПКГ "Должности педагогических работников" социальный педагог</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	74
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		50
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>3. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>			
<b>3.1. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" руководитель кружка</b>			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за		39

качественном уровне	отчетный период		
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>4. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
<b>4.1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>			
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень - делопроизводитель	39
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>4.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством	47
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>4.3. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</b>			

Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень (специалист по кадрам)	47	
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		18	
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0	
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	3 квалификационный уровень (психолог 1 категории, инженер-программист 1 категории)	57	
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		25	
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0	
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		69	
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		50	
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0	
5. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих				
5.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений,				

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник,  
дворник)

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 обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	33
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0

5.2. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"(водитель)

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 обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	39
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	4 квалификационный уровень	63
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		47
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0

6. ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"(инструктор по адаптивной физической культуре)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	52
	наличие нарушений требований стандартов качества государственных услуг (до 3)		25
	наличие нарушений требований стандартов качества государственных услуг (свыше 3)		0
7. Должности, не предусмотренные ПКГ			
7.1. Специалист по охране труда II категории			
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 единичных замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		52
	наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов		25
	наличие единичных (свыше трех зафиксированных		0

	документально) замечаний, предписаний контрольно- надзорных органов, наличие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		
--	---	--	--

#### 7.2. Специалист по социальной реабилитации

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		69
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		57
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0

#### 7.3 Специалист по закупкам

	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		47
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
КГБУ СО «Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Ермаковский»

**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	Количество баллов для установления выплат
1. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
1.1. ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" социальный работник			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		61
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		35
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
1.2. ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" специалист по социальной работе			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	94
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		60
	наличие (свыше 3) обоснованных		10

	претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		
<b>1.3. ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" заведующий отделением</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		120
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		80
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>2. ПКГ "Должности педагогических работников" социальный педагог</b>			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	111
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		60
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		15
<b>3. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>			
<b>3.1. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" руководитель кружка</b>			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		58
	наличие (до 3) обоснованных		20

	претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		0
<b>4. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>			
<b>4.1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством	71
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		50
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
<b>4.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</b>			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень (специалист по кадрам)	71
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		40
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	3 квалификационный уровень (психолог 1 категории, инженер-программист)	85

	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		55
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	103
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		60
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		30
<b>5. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих</b>			
<b>5.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	50
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		30
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20
<b>5.2. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" (водитель)</b>			
Обеспечение качества выполняемых работ в	отсутствие обоснованных	1 квалификационный уровень	58

части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		30
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		15
	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	4 квалификационный уровень	94
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		60
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		30

**6. ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"  
(инструктор по адаптивной физической культуре)**

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности; создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	78
	наличие нарушений требований стандартов качества государственных услуг (до 3)		52

	наличие нарушений требований стандартов качества государственных услуг (свыше 3)		25
7. Должности, не предусмотренные ПКГ			
7.1. Специалист по охране труда II категории			
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 единичных замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		78
	наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов		60
	наличие единичных (свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, наличие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		30
7.2. Специалист по социальной реабилитации			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		103
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб),		67

	замечаний за отчетный период		
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		40

### 7.3 Специалист по закупкам

Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		71
	наличие (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		40
	наличие (свыше 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период		20

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Ермаковский»

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

№ п/п	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1.	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал)	100 <*>
2.	Присвоение Почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственный наградой (нагрудным знаком, Почетной грамотой), Почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан, юбилейная дата	награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, Почетной грамотой)	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, 75 лет)	100 <**>

<\*> - количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 6.2.3.4 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения.

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

№ п/п	Наименование должности (по штатному расписанию)	(по штатному расписанию)	Предельное количество баллов
1	2		3
1	Заведующие отделением		100
2	Ведущий Юрисконсульт		86
3	Ведущий экономист		86
4	Инженер- программист 1 категории		71
5	Специалист по социальной реабилитации		86
6	Специалист по охране труда 2 категории		65
7	Специалист-по кадрам		59
8	Руководитель кружка		48
9	Инструктор по адаптивной физкультуре		65
10	Специалист по социальной работе		78
11	Психолог 1 категории		71
12	Социальный педагог		92
13	Социальный работник		51
14	Водитель 1 категории		78
15	Водитель 2 категории		48
16	Заведующая хозяйством		59
17	Уборщик служебных помещений		42
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий		42
19	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		42
20	Делопроизводитель		48
21	Специалист по закупкам		59

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Ермаковский»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ 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 для работников учреждения <*>	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
		государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	50
2.	Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	отсутствие замечаний руководителя учреждения	100

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

<\*\*> - количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высоки результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с пунктом 6.2.3.4 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Наименование должности (по штатному расписанию)	Выполнение государственного задания для работников учреждения		Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	
1	2	3	4
Заведующий отделением	100	50	100
Ведущий юрисконсульт	86	43	85
Ведущий экономист	86	43	85
Инженер- программист 1 категории	71	35	71
Специалист по социальной реабилитации	86	43	85
Специалист по охране труда 2 категории	65	32	65
Специалист по кадрам	59	29	59
Руководитель кружка	48	24	49
Инструктор по адаптивной физкультуре	65	32	65
Специалист по социальной работе	78	39	78
Психолог 1 категории	71	35	71
Социальный педагог	92	46	92
Социальный работник	51	25	51
Водитель 1 категории	78	39	78
Водитель 2 категории	48	24	48
Заведующая хозяйством	59	29	59
Уборщик служебных помещений	42	21	42
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	42	21	42
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	42	21	41
Делопроизводитель	48	24	48
Специалист по закупкам	59	29,5	59

**Приложение 5**  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Ермаковский»

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОРГАНУ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ КРАЯ В ОБЛАСТИ  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН,  
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Учреждения, осуществляющие социальное обслуживание на дому:

комплексные центры социального обслуживания населения:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений<*>			
	I	II	III	IV
Количество получателей социальных услуг, человек	2001 и более	1001 - 2000	501 - 1000	до 500

---

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

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Ермаковский»

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1.	Учреждения, подведомственные органу исполнительной власти края в области социальной поддержки и социального обслуживания граждан				
1.1.	Комплексные центры социального обслуживания населения	2,2 - 5,0	2,0 - 2,1	1,8 - 1,9	1,6 - 1,7

**Приложение 7**

к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Ермаковский»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ  
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I. По виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»	
1. Учреждения, подведомственные министерству социальной политики Красноярского края	
1.1. Учреждения, осуществляющие социальное обслуживание на дому	
Комплексные центры социального обслуживания населения; центры социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов	специалист по социальной работе, социальный работник

Приложение 8  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Ермаковский»

ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где:

DO<sub>cp</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO<sub>i</sub> - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

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

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