

Информация об изменениях:

[Приказом](#) министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н в настоящий Приказ внесены изменения, [вступающие в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов учреждений социального обслуживания, и [применяющиеся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст заголовка в предыдущей редакции](#)

**Приказ министерства социальной политики Красноярского края
от 9 декабря 2009 г. N 358-ОД**

"Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края"

В соответствии со [статьей 4](#) Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", [пунктом 3.1](#) Положения о министерстве социальной политики Красноярского края, утвержденного [постановлением](#) Правительства Красноярского края от 07.08.2008 N 30-п "Об утверждении Положения о министерстве социальной политики Красноярского края и установлении предельной численности государственных гражданских служащих и иных работников министерств социальной политики Красноярского края", приказываю:

1. Утвердить виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края, согласно [приложению](#).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.
3. [Опубликовать](#) приказ в "Ведомостях высших органов государственной власти Красноярского края" и газете "Наш Красноярский край".
4. Приказ вступает в силу через 10 дней после его [официального опубликования](#).

Министр
социальной политики
Красноярского края

Г.Е.Пашинова

Информация об изменениях:

[Приказом](#) министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н в настоящее Приложение внесены изменения, [вступающие в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов

учреждений социального обслуживания, и [применяющиеся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст Приложения в предыдущей редакции](#)

Приложение
к [Приказу](#) министерства социальной политики
Красноярского края
от 9 декабря 2009 г. N 358-ОД

**Виды, условия, размеры и Порядок
выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников краевых государственных
учреждений, подведомственных министерству социальной политики
Красноярского края**

1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края (далее - бюджетное и казенное учреждения), разработаны в соответствии и во исполнение [статьи 4](#) Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - Закон края) и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками учреждений в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера (далее - Порядок).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Порядком. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений 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 2.2](#) настоящего Порядка.

2.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, определяются [пунктами 2.2-2.9](#) настоящего Порядка.

Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные [пунктами 2.4, 2.6, 2.8, 2.9](#) настоящего Порядка, с учетом специфики деятельности учреждения.

2.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;
выплаты по итогам работы.

ГАРАНТ:

Приказом министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н в пункте 2.3 настоящего Приложения исключаются слова "с учетом квалификационной категории"

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

2.3.1. Для работников учреждений при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

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

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

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

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

ГАРАНТ:

Подпункт 2.3.3 пункта 2.3 настоящего Приложения действует для работников бюджетных и казенных учреждений, вступающих в эксперимент по введению новых систем оплаты труда с 1 июля 2012 г.; действует с 1 января 2013 г. для работников бюджетных и казенных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда с 1 января 2010 г. и с 1 сентября 2011 г.

2.3.3. Размер выплат, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \sum B_i * K_{\text{исп. раб. врем.}}, \quad (1)$$

где:

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

Ц 1 балла - цена балла для определения i-го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

Б_i - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

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

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

где:

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

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

$$Ц1 \text{ балла} = Q_{\text{стим.}i} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (3)$$

где:

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

$\sum B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

n - количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

где:

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

ФОТ штат. - фонд 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, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

K гар. - компенсационные выплаты работникам (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;

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

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

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

$$K_{отп.} = 1 / 12 F_{отп.пл.} , (5)$$

ГАРАНТ:

Подпункт 2.3.4 пункта 2.3 настоящего Приложения **действует** для работников бюджетных и казенных учреждений, вступающих в эксперимент по введению новых систем оплаты труда с 1 июля 2012 г.; действуют с 1 января 2013 г. для работников бюджетных и казенных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда с 1 января 2010 г. и с 1 сентября 2011 г.

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

ГАРАНТ:

Подпункт 2.3.5 пункта 2.3 настоящего Приложения **действует** для работников бюджетных и казенных учреждений, вступающих в эксперимент по введению новых систем оплаты труда с 1 июля 2012 г.; действуют с 1 января 2013 г. для работников

бюджетных и казенных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда с 1 января 2010 г. и с 1 сентября 2011 г.

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

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

где:

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

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

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

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 N 2](#) к настоящему Порядку.

2.5. [Исключен.](#)

Информация об изменениях:

[См. текст пункта 2.5](#)

2.6. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с [приложением N 4](#) к настоящему Порядку.

2.7. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами 2.7.3, 2.7.4, 2.7.6, 2.7.6.1, 2.7.6.2., 2.7.6.3, 2.7.7, 2.7.8](#) настоящего Порядка, устанавливаются работникам учреждений при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

2.7.1. [Утратил силу](#) с 1 октября 2014 г.

Информация об изменениях:

[См. текст подпункта 2.7.1 пункта 2.7](#)

2.7.2. [Утратил силу](#) с 1 октября 2014 г.

Информация об изменениях:

[См. текст подпункта 2.7.2 пункта 2.7](#)

2.7.3. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала краевых государственных учреждений социальной защиты устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет,

впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с краевыми государственными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

2.7.4. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы - в центрах социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы и их филиалах, за обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в размере 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.7.5. [Утратил силу](#) с 1 октября 2014 г.

Информация об изменениях:

[См. текст подпункта 2.7.5 пункта 2.7](#)

2.7.6. Персональные выплаты работникам учреждений 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) непрерывной работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

- уровня квалификации, профессионального мастерства.

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

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

0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим медицинское образование (врачам) и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,15 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждые последующие два года работы в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности), учреждениях здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам иных 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.

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

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей

специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общепрофессиональным должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан находящихся в трудной жизненной ситуации.

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

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений 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, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением специалистов центра социальных выплат и ресурсно-методического центра, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам 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 специалистам 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

специалистам учреждений за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

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

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

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

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

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

При вынесении дисциплинарных взысканий работнику размер установленной персональной выплаты за опыт работы по решению руководителя учреждения может снижаться на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в домах-интернатах, расположенных в сельской местности (врачам и среднему медицинскому персоналу) и 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников иных учреждений.

2.7.6.3. Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждений осуществляется в порядке, установленном в [приложении N 1](#) к настоящему Порядку.

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

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

На выплату начисляется [районный коэффициент](#) и процентная надбавка к

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

2.7.8. Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода работникам учреждений, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами Красноярского края и муниципальными правовыми актами до установления указанной выплаты, работникам учреждений по решению руководителя учреждений.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв, (1)$$

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

Зп - размер фактически начисленной заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв - коэффициент повышения заработной платы:

для работников учреждений, в которых новые системы оплаты труда установлены до 1 апреля 2013 года, соответствующий размеру коэффициента компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, или носящей социальный характер компенсационной выплаты работникам краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края, расположенных на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами, действующими по состоянию на 31 марта 2013 года;

для работников учреждений, в которых системы оплаты труда установлены после 1 апреля 2013 года, утверждаемый министерством социальной политики Красноярского края.

В случае, если муниципальными правовыми актами по отдельным должностям по состоянию на 31 марта 2013 года были установлены индивидуальные коэффициенты компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается министерством социальной политики Красноярского края.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

выплат, осуществляемых за счет средств от приносящей доход деятельности;

выплат, обеспечивающих размер заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы ([минимального размера оплаты труда](#)), установленного в Красноярском крае;

региональной выплаты;

персональной краевой выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей краевых государственных учреждений, оказывающим социально-реабилитационные услуги несовершеннолетним в группах;

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск; начислений по [районному коэффициенту](#), процентной надбавке 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.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе учитываются все виды выплат, за исключением:

выплат по итогам работы за год;

единовременной материальной помощи;

выплат, обеспечивающих размер заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае;

региональной выплаты;

персональной краевой выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей краевых государственных учреждений, оказывающим социально-реабилитационные услуги несовершеннолетним в группах;

персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке 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.

Абзацы двадцать седьмой-сорок четвертый [прекратили действие](#) с 1 апреля 2014 г.

Информация об изменениях:

[См. текст абзацев двадцать седьмого-сорок четвертого подпункта 2.7.8 пункта 2.7](#)

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе работнику бюджетного или казенного учреждения осуществляется с учетом начислений по [районному коэффициенту](#), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работника бюджетного или казенного учреждения при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

2.8. 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 N 6](#) к настоящему Порядку

2.9. Работникам учреждений 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 N 8](#) к настоящему Порядку

3. Исключен.

Информация об изменениях:

См. текст [пункта 3](#)

Приказом министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н в настоящее Приложение внесены изменения, [вступающие в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов учреждений социального обслуживания, и [применяющиеся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст Приложения в предыдущей редакции](#)

Приложение 1
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

Порядок **определения продолжительности работы для установления работникам** **учреждений персональной стимулирующей выплаты за опыт работы**

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

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

1.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование:

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

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

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

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия,

медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

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

2. Работникам учреждений, предусмотренных [пунктами 1.1 и 1.2](#) настоящего Порядка, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

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

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

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

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

Информация об изменениях:

[Приказом](#) министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н настоящее Приложение изложено в новой редакции, [вступающей в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов учреждений социального обслуживания, и [применяющейся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст Приложения в предыдущей редакции](#)

Приложение 2
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

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	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера*
Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг"			
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" (техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне (или с единичными замечаниями по итогам работы за отчетный период	2 квалификационный уровень	41
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" (специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; консультант по профессиональной реабилитации инвалидов)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный уровень	69
		3 квалификационный уровень	72

в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями; проявление систематической творческой активности (проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный период	уровень	
ПКГ "Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг" (заведующий отделением (социальной службой))			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными (клиентами); сестра-хозяйка, фасовщица)			
Проявление творческой инициативы при создании комфорта для клиентов	Создание комфортных условий, отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	37

ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (дезинфектор, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор; медицинская сестра диетическая; медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу; медицинская сестра процедурной, медицинская сестра-анестезист#, зубной врач, медицинский технолог; старшая медицинская сестра, зубной техник, фельдшер (медицинская сестра))			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил при приготовлении пищи, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	43
		2 квалификационный уровень	47
		3 квалификационный уровень	56
		4 квалификационный уровень	62
		5 квалификационный уровень	69
ПКГ "Врачи и провизоры" (врач-интерн; врач-специалист; врач-специалист стационарного подразделения, врач-терапевт, врач-педиатр; старший врач)			
Профилактика инфекционных заболеваний,	отсутствие (наличие единичных до 2) вспышек инфекционных	1 квалификационный уровень	63
		2 квалификационный	69

отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	заболеваний; отсутствие (наличие единичных до 3) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы за отчетный период	уровень 3 квалификационный уровень	80
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием" (заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом))			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" (помощник воспитателя, вожатый)			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб) зафиксированных документально по итогам	1 квалификационный уровень	37

создании комфорта для клиентов	работы за отчетный период		
ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" (дежурный по режиму, младший воспитатель)			
Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	отсутствие или наличие единичных (не свыше 3) замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
ПКГ "Должности педагогических работников" (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый; инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель, старший методист, дефектолог, логопед)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1. Реализация запланированных мероприятий: а) в полном объеме; б) на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; 2. Проявление творческой активности: а) систематической; б) проявление творческой активности только в отдельных случаях) по итогам работы за отчетный	1 квалификационный уровень (высшее образование)	52
		1 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	57
		2 квалификационный уровень (высшее образование)	56
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	63

	период	3 квалификационный уровень (высшее образование)	62
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	70
		4 квалификационный уровень (высшее образование)	69
		4 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	74
ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений" (заведующий отделением; начальник (заведующий, директор, руководитель) кабинета, отдела, отделения обособленного структурного подразделения; начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения)			
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня" (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре)			
Обеспечение	реализация	1 квалификационный	52

социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий; проявление творческой активности в организации и проведении социально-реабилитационного процесса	запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне; проявление систематической творческой активности по итогам работы за отчетный период	уровень	
		2 квалификационный уровень	63
		3 квалификационный уровень	80
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры			
ПКГ "Должности технических исполнителей			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний	1 квалификационный уровень	32
ПКГ "Должности работников культуры среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		39
ПКГ "Должности работников культуры ведущего звена" (главный библиотекарь, библиотекарь, методист библиотеки, аккомпаниатор-концертмейстер)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		43

ПКГ "Должности руководящего состава" (заведующий библиотеки)			
Проявление систематической творческой активности	Реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний		69
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля			
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (кассир, др.)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно с единичными замечаниями (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	39
		2 квалификационный уровень	41
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (техник по планированию, техник по труду, техник-программист)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской	1 квалификационный уровень	43
		2 квалификационный уровень	47
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	66
		5 квалификационный уровень	74

	документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	уровень	
1.1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" (бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе; инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, должности экономистов второй, первой внутридолжностной категорий; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий", главный специалист в отделах, заместитель главного бухгалтера)			
Обеспечение представления бюджетной отчетности	Осуществление качественно (без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" (начальник планово-экономического отдела, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела информации, начальник отдела по защите информации, начальник отдела социального развития, начальник финансового отдела)			
Обеспечение представления	Осуществление качественно	1 квалификационный уровень	80

бюджетной отчетности	(без замечаний или с единичными замечаниями, пени, штрафами (до 2) в установленный сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации, бюджетной и бухгалтерской отчетности по итогам работы за отчетный период		
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля			
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" (агент, делопроизводитель, паспортист, секретарь)			
Обеспечение оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	39
		2 квалификационный уровень	41
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха)			
Обеспечение подготовки документов в	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (3)	1 квалификационный уровень	43
		2 квалификационный уровень	47

соответствии с требованиями законодательства	обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	уровень	
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	66
		5 квалификационный уровень	74
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт отдела кадров, специалист по кадрам, менеджер по персоналу, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий)			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, других документов)	качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" (начальник отдела кадров, начальник юридического отдела)			
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников,	качественный уровень (отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80

оформление приказов по кадровым вопросам			
Общепромышленные должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго - тепло-, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи			
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня" (агент по закупкам, агент по снабжению, дежурный бюро пропусков, дежурный по этажу, зданию, комендант, экспедитор, администратор, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	39
		2 квалификационный уровень	41
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" (диспетчер, оператор диспетчерской, техник, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник-технолог, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня по которым устанавливается производственное должностное наименование "старший" или вторая внутриведомственная категория; заведующий жилым корпусом пансионата, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего;			

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория; мастер участка, мастер цеха, механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"; начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Отсутствие замечаний или наличие единичных (до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	43
		2 квалификационный уровень	47
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	66
		5 квалификационный уровень	74
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" (инженер, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по комплектации оборудования, инженер по надзору за строительством, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер - электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "ведущий"; главный специалист в отделе)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех	1 квалификационный уровень	47
		2 квалификационный уровень	52
		3 квалификационный уровень	57

подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	зафиксированных документально) обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	уровень	
		4 квалификационный уровень	69
		5 квалификационный уровень	80
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" (начальник отдела капитального строительства, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела)			
Осуществление контроля за соблюдением требований техники безопасности и охраны труда, обеспечение подготовки профильной документации в установленные сроки	отсутствие или наличие единичных (не свыше двух), зафиксированных документально, обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, курьер, лифтер, парикмахер, переплетчик документов, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, телефонист, кочегар, другие профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС);			

профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню с производным наименованием "старший"			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	33
		2 квалификационный уровень	35
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля; повар (4-5 разряда), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (оператор) котельной, машинист по стирке белья, оператор прачечной; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых в учреждениях социального обслуживания); повар 6 разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих))			
Обеспечение сохранности технологического	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны	1 квалификационный уровень	39
		2 квалификационный	47

оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	уровень	
		3 квалификационный уровень	52
		4 квалификационный уровень	63

* предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с [подпунктом 2.3.5](#) видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

Приложение 3
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

Показатели
результативности труда и размеры выплат к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы 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)

[Абзац третий пункта 2.4](#) Приказа, утвердивший настоящее Приложение [утратил силу](#) с 1 января 2013 г.

Информация об изменениях:

[См. текст Приложения](#)

[Приказом](#) министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н настоящее Приложение изложено в новой редакции, [вступающей в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов учреждений социального обслуживания, и [применяющейся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст Приложения в предыдущей редакции](#)

Приложение 4
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

**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	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат*
Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг"			
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" (техник по техническим средствам реабилитации инвалидов; социальный работник)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	61
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" (специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов; консультант по профессиональной реабилитации инвалидов)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	1 квалификационный уровень	94
		2 квалификационный уровень	103
		3 квалификационный уровень	107
ПКГ "Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг" (заведующий отделением, заведующий социальной службой)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период	2 квалификационный уровень	120
Профессиональные квалификационные группы должностей работников медицинских и фармацевтических работников			
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными (клиентами); сестра-хозяйка, фасовщица)			
Соответствие оказанных	Отсутствие или наличие единичных	1 квалификационный уровень	55

государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	(до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) за отчетный период		
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (дезинфектор, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор; медицинская сестра диетическая; медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу; медицинская сестра процедурной, медицинская сестра-анестезист#, зубной врач, медицинский технолог; старшая медицинская сестра, зубной техник, фельдшер (медицинская сестра))			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2-3) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) за отчетный период	1 квалификационный уровень	65
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	84
		4 квалификационный уровень	92
		5 квалификационный уровень	103
ПКГ "Врачи и провизоры" (врач-интерн; врач-специалист; врач-специалист стационарного подразделения учреждения, врач-терапевт, врач-педиатр; старший врач)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	94
		2 квалификационный уровень	103
		3 квалификационный уровень	120
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским			

и фармацевтическим образованием" (заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики, качественное и своевременное оформление медицинской документации	отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб) по вопросам оказания медицинской помощи; отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителя учреждения (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" (помощник воспитателя, вожатый)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	55
ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" (дежурный по режиму)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
ПКГ "Должности педагогических работников" (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый; инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший воспитатель, старший методист, дефектолог, логопед)			
Соответствие	Отсутствие или	1 квалификационный	78

оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых педагогических (психологических) программ запросам детей и их родителей; соблюдение принципов этики	наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	уровень (высшее образование)	
		1 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	86
		2 квалификационный уровень (высшее образование)	84
		2 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	94
		3 квалификационный уровень (высшее образование)	93
		3 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	105
		4 квалификационный уровень (высшее образование)	103
		4 квалификационный уровень (среднее профессиональное образование)	111
ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений" (заведующий (начальник) структурным подразделением, отделением)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг; соблюдение принципов этики	Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	120
ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня" (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности;	отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований стандартов качества государственных услуг; наличие положительных	1 квалификационный уровень	78
		2 квалификационный уровень	94
		3 квалификационный уровень	120

создание благоприятных условий социального обслуживания за отчетный период	отзывов потребителей услуг по итогам работы за отчетный период		
3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры			
ПКГ "Должности технических исполнителей"			
Соответствие оказанных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие обоснованных единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	48
ПКГ "Должности работников культуры среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)			
Организация и проведение культурно -массовых мероприятий на высоком качественном уровне	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		58
ПКГ "Должности работников культуры ведущего звена" (библиотекарь, методист библиотеки, аккомпаниатор-концертмейстер)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		65
ПКГ "Должности руководящего состава" (заведующий библиотеки)			
Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	Отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период		103

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
Общеотраслевые должности специалистов экономического профиля			
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (кассир, др.)			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	единичные замечания (до 3) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	58
		2 квалификационный уровень	61
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (техник по планированию, техник по труду, техник-программист, др.)			
Обеспечение качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные обоснованные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	65
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	98
		5 квалификационный уровень	111
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе; инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, должности экономистов второй, первой внутридолжностной категорий; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"; главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера)			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	отсутствие или единичные замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" (начальник планово-экономического отдела, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела информации, начальник отдела по защите информации, начальник отдела социального развития, начальник финансового отдела)			
Обеспечение высокого качества работы при ведении	отсутствие или единичные обоснованные	1 квалификационный уровень	120

бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности	замечания (до 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период		
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих организационного, правового (юридического) профиля			
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (агент, делопроизводитель, паспортист, секретарь)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	отсутствие или наличие единичных (до 3), зафиксированных документально, замечаний по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	58
		2 квалификационный уровень	61
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, старший инспектор по кадрам, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки документов и отчетности	(отсутствие или наличие единичных (до 3) обоснованных претензий, замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	65
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	98
		5 квалификационный уровень	111
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, специалист по кадрам, менеджер по персоналу, юрисконсульт социально-консультативной помощи, должности юрисконсультов второй, первой внутридолжностной категорий)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" (начальник отдела кадров, начальник юридического отдела)			
Обеспечение качества	качественный уровень (отсутствие	1 квалификационный уровень	120

выполняемых работ в части оформления приема, перевода, увольнения работников, оформления приказов по кадровым вопросам	предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период		
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих обеспечивающих хозяйственное обслуживание, материально-техническое снабжение, ремонтно-техническое обслуживание зданий, технологического оборудования, в том числе энерго -, тепло-, водоснабжение, ремонтно-техническое обслуживание компьютеров, телефонной, электронной, локальной интернет-связи			
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (агент по закупкам, агент по снабжению, дежурный бюро пропусков, дежурный по этажу, зданию, комендант, экспедитор, администратор, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	58
		2 квалификационный уровень	61
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (диспетчер, оператор диспетчерской, техник, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник-технолог, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня по которым устанавливается производственное должностное наименование "старший" или вторая внутридолжностная категория; заведующий жилым корпусом пансионата, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих первого квалификационного уровня по которым устанавливается первая внутридолжностная категория; механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"; начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка))			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	65
		2 квалификационный уровень	71
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	98
		5 квалификационный уровень	111

работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов			
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" (инженер, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по комплектации оборудования, инженер по надзору за строительством, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер - электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование "ведущий"; главные специалисты в отделах)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	71
		2 квалификационный уровень	78
		3 квалификационный уровень	86
		4 квалификационный уровень	103
		5 квалификационный уровень	120
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" (начальник отдела капитального строительства, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем	отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев	1 квалификационный уровень	120

жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования	производственного травматизма по итогам работы за отчетный период		
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, курьер, лифтер, парикмахер, переплетчик документов, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, телефонист, кочегар, другие профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню с производным наименованием "старший"			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	50
		2 квалификационный уровень	52
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля; повар (4-5 разряда), профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (оператор) котельной, машинист по стирке белья, оператор прачечной; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС; водители специальных легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1 класс, выполняющие важные (особо важные) работы и ответственные работы (занятые перевозкой обслуживаемых клиентов в учреждениях социальной защиты); повар 6 разряда, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар) при отсутствии в штате учреждения такой должности (при условии включения рабочей профессии повара в перечень профессий высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные (особо важные) работы)			
Обеспечение качества выполняемых работ	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний	1 квалификационный уровень	58
		2 квалификационный уровень	71

в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	уровень	
		3 квалификационный уровень	78
		4 квалификационный уровень	94

* предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с [подпунктом 2.3.5](#) видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

Приложение 5
к [видам, условиям, размерам и порядку](#)
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

Показатели
результативности труда и размеры к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы для установления стимулирующих выплат за качество
выполняемых работ
по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал)

[Абзац третий пункта 2.6](#) Приказа, утвердивший настоящее Приложение [утратил силу](#) с 1 января 2013 г.

Информация об изменениях:

[См. текст Приложения](#)

[Приказом](#) министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н настоящее Приложение изложено в новой редакции, [вступающей в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29

декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов учреждений социального обслуживания, и [применяющейся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст Приложения в предыдущей редакции](#)

Приложение 6
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

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

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

* количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на

основе штатного расписания в соответствии с [подпунктом 2.3.5](#) видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

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

Приложение 7
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

Показатели и размеры
к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы для установления стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал

[Абзац третий пункта 2.8](#) Приказа, утвердивший настоящее Приложение [утратил силу](#) с 1 января 2013 г.

Информация об изменениях:

[См. текст Приложения](#)

[Приказом](#) министерства социальной политики Красноярского края от 11 сентября 2014 г. N 44-Н настоящее Приложение изложено в новой редакции, [вступающей в силу](#) через 10 дней после [официального опубликования](#) названного Приказа, но не ранее вступления в силу [Закона](#) края "О внесении изменений в Закон Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предусматривающего уточнение отдельных элементов оплаты труда, приведение терминологии в соответствие с [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и уточнение перечня видов учреждений социального обслуживания, и [применяющейся](#) к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2014 г.

[См. текст Приложения в предыдущей редакции](#)

Приложение 8
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

Показатели и критерии балльной оценки
результативности труда для установления

**стимулирующих выплат по итогам работы
за отчетный период (год)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат**
1. Выполнение государственного задания*	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	200
	государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено	100

* - в соответствии с [Методикой](#) оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 28.06.2011 N 378-п "Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)".

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

Приложение 9
к видам, условиям, размерам и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки результативности
и качества труда работников краевых
государственных бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных министерству
социальной политики Красноярского края

Показатели и размеры
к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы для установления стимулирующих выплат по итогам
работы за год

[Абзац третий пункта 2.9](#) Приказа, утвердивший настоящее Приложение [утратил силу](#) с 1 января 2013 г.

Информация об изменениях:

[См. текст Приложения](#)