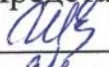
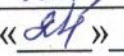


Согласовано:

Представитель трудового коллектива

 Шнитова Е.А.
«» 03.02.25 г.



Положение
об оплате и стимулировании труда работников
краевого бюджетного учреждения социального обслуживания
«Тинской психоневрологический интернат»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тинской психоневрологический интернат» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (далее - Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2014г. № 454-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края о Примерном положении об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (далее – Постановление), приказом министерства социальной политики Красноярского края от 27.01.2023г. № 21-н «О внесении изменений в приказ от 09.12.2009г. № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тинской психоневрологический интернат» (далее учреждение).

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

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

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

оклад (должностной оклад), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», и по должностям, не предусмотренным ПКГ, устанавливаются в размерах, согласно Приложению № 5.

2.2. Работникам Учреждения, имеющим высшее и среднее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат к должностному окладу
1	Наличие второй квалификационной категории*	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

2.3 Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.4. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об

утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Законом края, относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), указанные в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3 - 3.6 настоящего Положения.

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

Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в следующих размерах оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда:

Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		Наименование должностей специалистов, профессий рабочих
3.3.1	0,04	Электрогазосварщик, машинист котельной, заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, заведующий отделением (медицинским), врач-психиатр, зубной врач, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, фельдшер, дезинфектор, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной,

		лаборант, медицинская сестра, младшая медицинская сестра по уходу за больными.
--	--	--

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент в размере 30%, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размере до 30%.

3.5. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ **в других условиях, отклоняющихся от нормальных** работникам учреждения устанавливаются **в размере 0,25 оклада** (должностного оклада) по должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания получателей социальных услуг, заместителей директоров, специалистов, служащих и рабочих всех профессий.

Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		Наименование должностей специалистов, профессий рабочих
3.5. 1	0,25	Заместитель директора, экономист 2 категории, экономист 1 категории, юрисконсульт 2 категории, инженер - программист, специалист по охране труда 2 категории, специалист по охране труда, специалист по закупкам, делопроизводитель, инженер, специалист по кадрам, заведующий отделением, специалист по социальной реабилитации, специалист по социальной работе, психолог 2 категории, психолог, культорганизатор, руководитель кружка, дежурный по режиму, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по трудовой терапии, начальник хозяйственного отдела, повар, заведующий складом, сестра-хозяйка, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дезинфектор, сторож, электрогазосварщик, столяр, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, парикмахер, уборщик территорий, лифтер, кухонный рабочий, буфетчик, мойщик посуды, официант, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий, машинист котельной, механик, водитель автомобиля, заведующий хозяйством, заведующий производством, тракторист, официант, врач-психиатр, зубной врач, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, фельдшер, медицинская

		сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, медицинская сестра, лаборант, младшая медицинская сестра по уходу за больными.
--	--	--

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренными пунктом 3.3. настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются **в размере не более 0,30 оклада** (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, предусмотренных в первом абзаце настоящего пункта.

3.5.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения **за работу в ночное время** устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, **в размере 0,5 оклада** (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада) и установленной нормы рабочего времени.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера **за работу в условиях ненормированного рабочего дня** водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливаются **в размере 0,25 оклада** (должностного оклада).

3.5.3. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения **за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 60.2, 151 Трудового кодекса.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора.

3.5.4. Выплаты компенсационного характера **за сверхурочную работу** устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере

3.5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам Учреждения оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, со сменным графиком работы, оплата производится в двойном размере часовой тарифной ставки, определенной из расчета от должностного оклада с начислением компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную тарифную ставку;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата производится в двойном размере часовой тарифной ставки, определенной из расчета от должностного оклада с начислением компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную тарифную ставку.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а день отдыха оплате не подлежит (часть 4 ст.153 ТК РФ). Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значение, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или последующем.

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в **размере 0,25 оклада** (должностного оклада).

3.7. Начисление выплат компенсационного характера и стимулирующих персональных выплат работникам Учреждения осуществляется от оклада (должностного оклада), без учета его увеличения, предусмотренного п. 2.2, 3.2. - 3.6. настоящего Положения.

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

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

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

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональные выплаты;

специальная краевая выплата;
выплаты по итогам работы.

4.3. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В ее состав включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или представители трудового коллектива.

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

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

$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ план.окр.} - \text{ФОТрук.} - \text{ФОТштат.пр.} - K_{\text{гар.пр.}} - K_{\text{отп.пр.}}) / PK, (5)$

где:

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

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

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

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

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

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

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

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

Qстим.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;

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

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

Qрег.выпл. - объем средств фонда оплаты труда на региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников бюджетной сферы не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

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.

4.3.2. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально

(ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

$$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}} = \text{const } i \text{ выпл. макс.} \cdot K, \quad (6)$$

где:

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

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

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

4.5. По решению руководителя учреждения работникам учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о личном вкладе конкретного работника в результате деятельности учреждения, устанавливаются выплаты за **важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности** при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки (приложение 1).

4.6. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты за **качество выполняемых работ по итогам работы за месяц** или квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки (приложение 2)

4.7. Персональные выплаты специалистам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет.

4.8. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы

устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

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

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

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

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

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

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, 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 (за исключением профессиональной квалификационной группы руководителей структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, профессор), учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенным к должностям работников образования, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, работникам физической культуры и спорта второго уровня, отнесенным к профессиональным группам должностей работников физической культуры и спорта, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной

группе общепрофессиональных рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общепрофессиональных 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, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

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

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (за исключением служащих пятого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей служащих второго уровня), не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, а так же граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации; руководителям структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников; работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях здравоохранения и предоставления социальных услуг; а также работникам, должности, которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам, за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных (городских) 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 за первый класс и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

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

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

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

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

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

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в учреждении.

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

Персональная выплата, именуемая краевой выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (учреждения).

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между минимальным размером заработной платы, установленным на территории Красноярского края и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным законодательством,

исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (35904,00 руб.), (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп * K_{ув} - Отп,$$

где:

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

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

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ * K_{мес} * K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за предшествующий период;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за текущий период;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за предшествующий период;

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

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

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

6.1.1. Время непрерывной работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;

время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

6.1.2. Работникам, имеющим среднее специальное и высшее медицинское образование, а также руководителю, заместителю, имеющим высшее медицинское образование:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях в учреждениях социальной защиты (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, органах и учреждениях, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

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, ФСИН России.

6.2. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление надбавки за стаж работы в учреждениях социальной защиты, 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.

VII. Оплата труда заместителей директора Учреждения

7.1. Заработная плата заместителей директора Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются приказом директором Учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

7.3. Заместителям Учреждения, имеющим высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их должностному окладу в следующих размерах:

№ п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат к должностному окладу
1	Наличие второй квалификационной категории *	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

7.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей директора устанавливаются пунктами 3.2.-3.6. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 7.3 настоящего Положения.

7.5. В случае осуществления заместителем директора Учреждения (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50 процентов должностного оклада за совмещение должности врача-специалиста.

7.6. Заместителям директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплаты за качество выполняемых работ;
 персональные выплаты;
 специальная краевая выплата;
 выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителей директора, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, определяются пунктами 7.7 – 7.14 настоящего Положения.

7.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителям директора Учреждения устанавливаются по решению директора Учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей результативности деятельности Учреждения в следующих размерах:

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц)	Предельный размер выплат к должностному окладу
Обеспечение стабильной жизнедеятельности Учреждения	отсутствие аварийных ситуаций в ходе эксплуатации хозяйственно-эксплуатационных систем, выявленных нарушений (предписаний) режимного характера надзорных органов	0,4
	отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
	отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг	0,1
Создание условий для организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг к участию в социокультурных мероприятиях	0,1

7.8. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора Учреждения устанавливаются по решению директора Учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом выполнения показателей

результативности деятельности Учреждения в следующих размерах:

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (месяц)	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1. Эффективность и качество управленческой деятельностью	отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края	0,2
	отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
	отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников Учреждения	0,2

7.9. Заместителям директора устанавливаются следующие персональные выплаты:

- Персональные выплаты за опыт работы заместителям директора устанавливаются по решению директора Учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) непрерывной работы в Учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социальной защиты и здравоохранения;

опыта (продолжительности) непрерывной работы в должности директора учреждений социальной защиты, его заместителя, включая опыт работы в должности директора, заместителя директора в других сферах и отраслях экономики;

уровня квалификации, заслуг, вклада, внесенного в развитие отрасли.

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы заместителям директора выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,30 должностного оклада –заместителям директора (врачам) за стаж работы свыше 3 лет и 0,15 должностного оклада - за каждые последующие 2 года работы в бюджетных, автономных Учреждениях социального обслуживания (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения,

органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,6 должностного оклада;

0,20 должностного оклада –заместителям директора иных учреждений за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных Учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,05 должностного оклада заместителям директора за сложность управления учреждением в связи с разработкой и использованием новых эффективных и инновационных технологий в процессе социального обслуживания;

0,10 должностного оклада – заместителям директора Учреждения за сложность управления учреждением в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий социального обслуживания и ресурсно-методического сопровождения; наличием на балансе Учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий));

0,08 должностного оклада – заместителям директора Учреждения за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности директора учреждений социального обслуживания, его заместителя, включая опыт (время) работы в должности директора, заместителя директора в других сферах и отраслях экономики.

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

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

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

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

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

Общий размер персональных выплат заместителям директора определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 должностного оклада для директора, его заместителей.

7.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются по решению директора Учреждения, по итогам работы за квартал с учетом оценки показателей, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, в следующих размерах:

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному)
-----------------	--	---

		окладу), ставке заработной платы
1. Кадровая обеспеченность <*>	укомплектованность работниками от 75% до 100%	0,35
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части предоставления информации по запросам учредителя <*>	отсутствие замечаний со стороны министерства социальной политики Красноярского края, надзорных органов	0,2
3. Награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства; знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"; Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	награждение государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	награждение знаком отличия Красноярского края "За трудовые заслуги"; почетным знаком Красноярского края "За вклад в развитие Красноярского края"	1,2
	награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края; органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,1
4. За долговременную и плодотворную работу в связи с юбилейной датой	юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

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

7.10.1 Заместителям директора устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника.

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

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп * K_{ув} - Отп,$$

где:

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

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

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ * K_{мес} * K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – фактически начисленная заработная плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за предшествующий период;

$З_{пф2}$ – фактически начисленная заработная плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за текущий период;

$СКВ$ – специальная краевая выплата;

$K_{мес}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за предшествующий период;

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

7.11. Заместителям директора по решению директора Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год при выполнении учреждением государственного задания в следующих размерах:

Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам года	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1. Выполнение государственного задания	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8
	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	0,6
2. Повышение кадрового потенциала Учреждения	представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 % от общего числа работников)	0,6
3. Повышение статуса Учреждения	проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса Учреждения с использованием инновационных технологий	0,6

7.12. Заместителям директора Учреждения по решению директора Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 6.1 – 6.3 настоящего Положения.

7.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей руководителя составляет:

для заместителей директора Учреждения 4,1.

7.14 Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера директора, заместителей директора Учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

VIII. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения от приносящей доход деятельности

8.1. Оплата труда работников Учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" («Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Законом в пределах указанных средств.»)

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