

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «АЧИНСКИЙ»

ПРИКАЗ

12.01.2026 г.

№ 5 -од

с. Ястребово

Об утверждении Положения об  
оплате труда и стимулировании работников  
КГБУ ДСО «Ачинский»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера. В том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений подведомственных министерству социальной политики Красноярского края»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда и стимулировании работников КГБУ ДСО «Ачинский».
2. Настоящий приказ вступает в силу с 12.01.2026 г.
3. Приказ от 16.06.2023 № 66-од «Об утверждении положения об оплате труда и стимулировании работников КГБУ СО «Ачинский психоневрологический интернат» признать утратившим силу с 12.01.2026 г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.М.Колотий

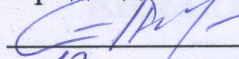


«СОГЛАСОВАНО»

Первичная профсоюзная  
организация КГБУ ДСО

«Ачинский»

Председатель

  
« 12 » 01

А.Е. Чуканова

20 26 г.



Директор КГБУ ДСО «Ачинский»

А.М. Колотий

« 12 » 01 20 26 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ КГБУ ДСО «АЧИНСКИЙ»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - Закон края), Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края", Приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 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" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения дом социального обслуживания «Ачинский» (далее – Учреждение)

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

1.4. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей



руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

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

## **II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", и по должностям, не предусмотренным ПКГ:



| № п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия  | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|-------|---|--|
| 1     | 2   | 3  |
|       | <b><i>ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</i></b>                                  |  |
| 1     | <i>ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"</i>   |  |
| 1.1   | 1 квалификационный уровень (специалист по социальной работе)  | 6561   |
| 2     | <i>ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" (Заведующий отделением)</i> | 8367   |
|       | <b><i>ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников</i></b>  |  |
| 3     | <i>ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</i>   |  |
| 3.1   | 1 квалификационный уровень (младшая медицинская сестра по уходу за больными)  | 3830   |
| 4     | <i>ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</i>  |  |
| 4.1   | 1 квалификационный уровень (инструктор по трудовой терапии)   | 4498   |
| 4.2   | 3 квалификационный уровень (медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая))   | 5888   |
| 4.3   | 4 квалификационный уровень (фельдшер)   | 6434   |
| 4.4   | 5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)   | 7167   |
| 5     | <i>ПКГ "Врачи и провизоры"</i>  |  |



|     |  |      |
|-----|--|------|
| 5.1 | 2 квалификационный уровень (врач-терапевт, врач-психиатр)  | 8522 |
|     | <i>ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии</i>  |      |
| 6   | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, культурорганизатор)   | 4053 |
|     | <i>ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</i>  |      |
| 7   | <i>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</i>  |      |
| 7.1 | 2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством)   | 4943 |
| 7.2 | 3 квалификационный уровень (шеф-повар, начальник хозяйственного отдела)  | 5431 |
| 8   | <i>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</i>   |      |
| 8.1 | 1 квалификационный уровень (инженер-программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт)  | 4943 |
|     | <i>ПКГ общеотраслевых профессии рабочих</i>  |      |
| 9   | <i>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</i>   |      |
| 9.1 | 1 квалификационный уровень (парикмахер, сестра-хозяйка, кастелянша, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, маляр, дезинфектор, уборщик территории, сторож, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик) | 3481 |
| 10  | <i>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</i>   |      |



|      |   |      |
|------|---|------|
| 10.1 | 1 квалификационный уровень - водитель автомобиля, тракторист, слесарь-сантехник, повар) | 4053 |
| 10.2 | 4 квалификационный уровень - водитель автомобиля  | 6542 |
|      | <i>Должности, не предусмотренные ПКГ:</i>   |      |
| 11.1 | Специалист по охране труда  | 4943 |
| 11.2 | Специалист по социальной реабилитации   | 7167 |
| 11.3 | Специалист по закупкам  | 4943 |

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

| № п/п | Интерпретация критерия оценки показателя  | Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|---|---|
| 1     | Наличие второй квалификационной категории | 0,15  |
| 2     | Наличие первой квалификационной категории | 0,20  |
| 3     | Наличие высшей квалификационной категории | 0,25  |

3.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат работникам учреждений осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 3.2 настоящего Положения.

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

4.1. 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 (работникам учреждения за оказание социальных услуг при стационарной форме обслуживания в доме социального обслуживания).

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 4.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 4.3 - 4.12 настоящего Положения.

4.3. 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.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ) в случае установления на рабочих местах небезопасных условий труда (вредные 3-й класс и опасный 4-й класс), подтвержденных результатами СОУТ.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Класс условий труда 3.1:

- повар – 4%;

- тракторист – 4%;

- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4%.

Класс условий труда 3.2:

- старшая медицинская сестра – 4%;

- фельдшер – 4%;

- медицинская сестра – 4%;

- медицинская сестра палатная (постовая) – 4%;

- младшая медицинская сестра по уходу за больными – 4%.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут



быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит график сменности, табель учета рабочего времени.

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

4.6. 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, и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

Общий размер вышеуказанных доплат не может превышать 100% оклада (должностного оклада) по основной замещаемой работником должности.

4.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу оплачиваются за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно.

Основанием для оплаты труда за сверхурочную работу является табель учета рабочего времени.

4.8. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В непрерывно действующих отделениях учреждения, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни



включается в месячную норму рабочего времени. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

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).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения, график сменности работы, табель учета рабочего времени.

4.9. В соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 N 12-2668 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам учреждения, устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, указанной в абзаце 1 настоящего пункта, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

Совокупный размер надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам государственных органов Красноярского края и краевых государственных учреждений не может быть выше 60 процентов.

4.10. В учреждении, по должностям медицинских и иных работников, эпизодически осуществляющих лечение ВИЧ-инфицированных граждан пожилого возраста и инвалидов, компенсационная выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере 0,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы с ВИЧ-инфицированными, определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

4.11. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за оказание



социальных услуг при стационарной форме обслуживания в доме социального обслуживания.

## **V. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

5.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения направлены на регулирование трудовых отношений.

Действие настоящего Раздела распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, определяются пунктами 5.2–5.7 настоящего Положения.

5.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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;

выплаты по итогам работы.

5.3. 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 (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".

Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 5.3.1, 5.3.2, 5.3.2.1 - 5.3.2.4. настоящего Порядка, специальная краевая выплата устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.



Работникам учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.3.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала учреждения устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица 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 учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

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

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

уровня квалификации и профессионального мастерства.

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

5.3.2.2. Персональные выплаты работникам учреждений за уровень профессионального мастерства по профилю выполняемой работы



устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня профессионального мастерства, проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 9,5 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 работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (за исключением профессиональной квалификационной группы должностей руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг) (*специалист по социальной работе*); к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (за исключением профессиональной квалификационной группы руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) (*младшая медицинская сестра по уходу за больными, медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая), фельдшер, старшая медицинская сестра, врач-психиатр, врач-терапевт*); работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (*инструктор по трудовой терапии*); работникам профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (*руководитель кружка, культорганизатор*); работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, управления социальной защиты населения) (*парикмахер, сестра-хозяйка, кастаньяниша, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, маляр, дезинфектор, уборщик-территории, сторож, официант, кухонный рабочий, буфетчик, мойщик посуды*); работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (*заведующий складом, заведующий хозяйством*), за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов.

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки 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, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным 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 (*заведующий складом, заведующий хозяйством, шеф-повар, начальник хозяйственного отдела, специалист по кадрам, экономист, инженер-программист, юрисконсульт, психолог*); работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях здравоохранения и предоставления социальных услуг (*заведующий отделением*), а также работникам, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам (*Специалист по закупкам, Специалист по социальной реабилитации, Специалист по охране труда*), 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 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей и автобусов учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового, грузового автомобиля и автобуса; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

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

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

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

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

за почетное звание - на 0,18 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 специалиста учреждения двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,75 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы врачам и среднему медицинскому персоналу и 3,60 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для остальных работников учреждений.

5.3.2.3. Работникам учреждения, имеющим высшее или среднее медицинское образование и квалификационную категорию, устанавливается персональная выплата в следующих размерах:

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

5.3.2.4. Персональная выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждения (экономист, специалист по кадрам, инженер-программист, юрисконсульт, специалист по закупкам, специалист по охране труда, врач, фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации, инструктор по



трудоустройственной терапии, психолог) в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

Законом Красноярского края от 04.12.2025 N 10-4567 "О внесении изменений в некоторые Законы края в целях повышения размеров оплаты труда работников бюджетной сферы" с 01.01.2026 года установлен размер минимальной заработной платы – 43 349,00 рубля.

Не входят в состав заработной платы для целей ее сравнения с минимальным размером оплаты труда следующие выплаты:

- социальные выплаты (материальная помощь, к юбилейным датам, не входящие в систему оплаты труда);
- выплаты компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-п);
- дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий, должностей, временное исполнение обязанности, увеличение объема работ или зоны обслуживания (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

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



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

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

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

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

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

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ2026} - \text{СКВ2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) /$$
$$/ (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

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

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



СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ2026 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

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

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

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

$$P_j = \text{Ц1балла}_j \times B_{ij} \times \text{Кисп.раб.врем.}, (1)$$

где:

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

$\text{Ц1балла}_j$  - 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;

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

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

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);

$$\text{Ц1балла}_j = Q_{\text{стим.ij}} \div \sum_{i=i}^{nj} B_{ij}, (3)$$

где:



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

$\sum_{i=i}^{nj} Bij$  - 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);

$$Q_{\text{стим.окр.}} = (\text{ФОТплан.окр.} - \text{ФОТштат.окр.} - \text{Кгар.окр.} - \text{Котп.окр.}) / \text{РК}, (4)$$

$$Q_{\text{стим.пр.}} = (\text{ФОТплан.} - \text{ФОТплан.окр.} - \text{ФОТрук.} - \text{ФОТштат.пр.} - \text{Кгар.пр.} - \text{Котп.пр.}) / \text{РК}, (5)$$

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;

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

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

по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для



обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу

в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТрук. – фонд оплаты труда руководителю учреждения,

его заместителям 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;

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;

Котп.окр. – компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется

в соответствии с указами Президента Российской Федерации, предусматривающими мероприятия по повышению заработной платы, решением рабочей группы по подготовке предложений

по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края, принятым в 2019 году, а также категории работников, являющихся получателями региональной выплаты для обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (с учетом районного коэффициента

и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу

в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

Котп.пр. – компенсационные выплаты прочих работников учреждения

(с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими



условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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

5.4.1. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат для работников учреждений, 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 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, 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.

5.4.2. Для работников учреждений количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по  $i$  виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм.}i\text{долж.}} = \text{const}i\text{выпл. max.} \cdot xK, (6)$$

где:

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

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



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

5.5. 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.

5.6. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.7. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.8. 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.

5.9. Работникам учреждений 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.

## **VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

6.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1



настоящего раздела.

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

## VII. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

7.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с приказом министерства социальной политики края от 19.12.2019 г. № 860-ОД, при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителя руководителя) составляет 4,1.

Заместителю руководителя, имеющему высшее медицинское образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу в следующих размерах:

| № п/п | Интерпретация критерия оценки показателя  | Размер повышающего коэффициента к должностному окладу |
|-------|---|---|
| 1     | Наличие второй квалификационной категории | 0,15  |
| 2     | Наличие первой квалификационной категории | 0,20  |
| 3     | Наличие высшей квалификационной категории | 0,25  |

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

7.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их



осуществления для заместителя руководителя устанавливаются п. 4.3, 4.4, 4.6-4.9, 4.12 раздела IV настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты заместителю руководителя устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренного пунктом 7.1 настоящего Положения, без учета его увеличения.

7.4. Заместителю руководителя 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;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для заместителя руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, определяются пунктами 7.5 - 7.9 настоящего Положения.

7.5. Заместителю руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) за сложность, напряженность и особый режим работы;

2) за опыт работы.

Персональные выплаты заместителю руководителя устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно.

7.5.1. Персональные выплаты заместителю директора за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются с применением следующих критериев оценки:

разработка и использование новых эффективных и инновационных технологий;

обеспечение работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий;

наличие на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий));

внедрение инновационных технологий и (или) ресурсно-методического сопровождения;

наличие территориальных отделений.

Персональные выплаты заместителю руководителя за сложность, напряженность и особый режим работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,05 должностного оклада - в связи с разработкой и (или) использованием новых эффективных и инновационных технологий;

0,10 должностного оклада - заместителю руководителя в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения



инновационных технологий и (или) наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий).

7.5.2. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются заместителю руководителя с применением следующих критериев оценки:

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

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

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

Персональные выплаты за опыт работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,30 должностного оклада - заместителю руководителя домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, за стаж работы в должности врача свыше 3 лет и 0,15 должностного оклада - за каждые последующие 2 года работы в бюджетных, автономных учреждениях социальной защиты населения (домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности) и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, но не выше 0,6 должностного оклада;

0,08 должностного оклада - заместителю руководителя учреждения за стаж работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждения социальной защиты населения и здравоохранения, его заместителя, включая стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя в других сферах и отраслях экономики.

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

0,18 должностного оклада - за почетное звание;

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

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

При наличии у заместителя 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.



7.5.3. Общий размер персональных выплат заместителю руководителя определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 должностного оклада для заместителя руководителя (врачей) домов-интернатов, расположенных в сельской местности.

7.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителю руководителя по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в следующих размерах:

| N<br>п/<br>п   | Критерий оценки  | Интерпретация критерия<br>оценки   | Предельный<br>размер выплат от<br>должностного<br>оклада |
|--|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1  | 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  |  |
| 2  | Создание условий для организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий | привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях  | 0,1  |

7.7. Выплаты за качество выполняемых работ заместителю руководителя по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в следующих размерах:



| Критерий оценки                                      | Интерпретация критерия оценки   | Размер выплат от должностного оклада |
|--|---|--------------------------------------|
| 1  | 2   | 3                                    |
| Эффективность и качество управленческой деятельности | Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края | 0,2                                  |
|  | отсутствие нарушений дисциплины труда   | 0,05                                 |
|  | отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей   | 0,15                                 |
|  | отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения  | 0,2                                  |

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

| № п/п | Критерий оценки   | Интерпретация критерия оценки                            | Размер выплат от должностного оклада |
|-------|---|--|--------------------------------------|
| 1     | 2   | 3  | 4                                    |
| 1     | Кадровая обеспеченность <*>   | укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100% | 0,35                                 |
| 2     | Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков представления информации по | отсутствие замечаний со стороны                          | 0,2                                  |



|   |   |   |     |
|---|---|---|-----|
|   | запросам учредителя <*>   | органа, осуществляющ его функции учредителя учреждения, надзорных органов   |     |
| 3 | Награждение государственной наградой Российской Федерации; правительственной 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, исполнительного органа Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан | награждение государственной наградой Российской Федерации; правительственной 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, исполнительного органа Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания | 1,1 |



|   |  |   |     |
|---|--|---|-----|
|   |  | граждан                                     |     |
| 4 | За долголетнюю и плодотворную работу в связи с юбилейной датой | юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) | 1,0 |

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

7.9. Заместителю руководителя по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год устанавливаются заместителю руководителя учреждения при условии выполнения учреждением государственного задания с учетом критериев оценки в следующих размерах:

| № п/п | Критерий оценки                           | Интерпретация критерия оценки  | Размер выплат от должностного оклада |
|-------|---|--|--------------------------------------|
| 1     | 2   | 3  | 4                                    |
| 1     | Выполнение государственного задания*      | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме                                   | 0,8                                  |
|       |   | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено   | 0,6                                  |
|       |   | государственное задание по государственной услуге (работе) не выполнено  | 0                                    |
| 2     | Повышение кадрового потенциала учреждения | представление отчета о повышении квалификации (не менее 15 процентов от общего числа работников)                       | от 0,1                               |
| 3     | Повышение статуса учреждения              | проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных | от 0,1                               |



|   |   |   |      |
|---|---|---|------|
|   |   | технологий                                  |      |
| 4 | Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки**   | по совокупности критериев оценки, в баллах: |      |
|   |   | более 95                                    | 0,15 |
|   |   | от 90 до 95                                 | 0,1  |
|   |   | от 80 до 89                                 | 0,05 |
| 5 | Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по итогам года, следующего за годом, когда проводилась независимая оценка качества условий оказания услуг** | выполнение плана в процентах:               |      |
|   |   | 100   | 0,1  |

\* В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 № 145-п.

\*\* Показатель применяется к должности «Руководитель учреждения».

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

Выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

7.10. Заместителю руководителя по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 6.1–6.3 настоящего Положения.

## **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 бюджетным учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в бюджетных учреждениях. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается бюджетным 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 бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

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

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

9.1.1. Заместителю руководителя (не имеющему медицинского образования):

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

9.1.2. Заместителю руководителя, имеющему медицинское образование:

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

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

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



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

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

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

9.1.3. Заместителю руководителя в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в бюджетных и казенных учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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.

9.2. Работникам учреждений, предусмотренных пунктом 9.1.4. 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.