МИНИСТЕРСТВО
социальной политики Красноярского края

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«Центр социальной помощи семье и детям «Надежда»
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда»
Железнодорожников ул., д. 30, пом. 211, г. Красноярск, 660075,
тел.: (8-391) 221-61-27, факс: (8-391) 211-95-51, E-mail mu005@list.ru
ОКПО 35111948, ОГРН 1142468032190, ИНН/КПП 2460254495/246001001

31.01.2024 г. № 15

Заместителю Главы города –
руководителю департамента
экономической политики
и инвестиционного развития

И.Р. Антипиной

Об уведомительной регистрации
изменений в коллективный договор

Уважаемая Ирина Рэмовна!

Направляю Вам на уведомительную регистрацию акт социального партнерства – дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» КГБУ СО «Центр семьи «Надежда»

№ п/п	Представляемая информация	
1.	Юридический адрес организации (с указанием района г. Красноярска):	г. Красноярск, Железнодорожный район, ул. Железнодорожников, д.30, пом.211.
2.	Фактическое место осуществления деятельности организации (с указанием района г. Красноярска):	г. Красноярск, Железнодорожный район, ул. Железнодорожников, д.30, пом.211

3.	Наименование отрасли экономики, вида деятельности (в соответствии со статистической отчетностью):	Сфера услуг. Социальное обеспечение населения. Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам.
4.	Среднесписочная численность работающих (ССЧ), в том числе численность членов профсоюза (ЧЧП):	ССЧ-21,7/ЧЧП-0
5.	Период действия акта социального партнерства:	с 01.05.2023 г. до 19.04.2024 г.
6.	ФИО, должности представителей сторон, подписавших акт социального партнерства, номера телефонов сторон:	Директор Шалаева Марина Борисовна тел. 8 (391)221-61-27
		Представитель работников Кулешова Кристина Юрьевна, специалист по социальной работе, тел. 221-61-27
7.	Количество приложений к акту социального партнерства- дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор	1

Директор М.Б. Шалаева

Исполнитель: Полынцева Елена Сергеевна, 8 (391) 221-11-91

Представитель работодателя:

Директор КГБУ СО «Центр семьи «Надежда»

Шалаева Марина Борисовна

_____ М.Б. Шалаева

«31» января 2024 г.

Представитель работников:

Специалист по социальной работе

_____ К.Ю. Кулешова

«31» января 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в коллективный договор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» на период 20.04.2021-19.04.2024 годы
Регистрационный № 4780

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения
к коллективному договору

№ 4780/7 от «31» 01 2024 г.

г. Красноярск 2024

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем – краевым государственным бюджетным учреждением социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» (далее – учреждение), в лице его представителя –директора Шалаевой Марины Борисовны, действующего на основании Устава, и работниками учреждения в лице их представителя - Кулешовой Кристины Юрьевны, действующего на основании решения общего собрания работников учреждения (протокол от 29 ноября 2021 года № 03) (далее именуемые Стороны), руководствуясь статьёй 44 Трудового кодекса РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» на период с 20.04.2021 по 19.04.2024 годы (далее – коллективный договор).

Стороны, руководствуясь 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 социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (далее – Постановление), приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358 – ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», совместно договорились внести изменения в коллективный договор краевого бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» на период с 20.04.2021 по 19.04.2024 годы (далее – коллективный договор):

1. Приложение № 1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» изложить в редакции приложения № 1 к настоящему дополнительному соглашению.
2. Настоящие изменения вступают в силу со дня подписания и распространяют свои действия на отношения, возникшие с 01.01.2024 г.

Согласовано:

Представитель трудового коллектива краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда»

К.Ю. Кулешова _____

«31» января 2024 г.

Утверждаю:

Директор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда»

М.Б. Шалаева _____

«31» января 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда»

г. Красноярск
2024 г.

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2021 – 2024 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений, постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения 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 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 бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

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

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

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

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

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

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждения определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения (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 на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденные 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 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии", от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", и по должностям, не предусмотренным ПКГ:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2		3
1	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1	1 квалификационный уровень		6561
1.1.1	Специалист по социальной работе		6561
2	ПКГ «Должности педагогических работников»		
2.1	2 квалификационный уровень		
2.1.1	Социальный педагог	при наличии высшего профессионального образования	7733

1	2		3
2.2	4 квалификационный уровень ***		
2.2.1	Логопед	при наличии высшего профессионального образования	9150
3	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»		
3.1	1 квалификационный уровень		8367****
	Заведующий отделением		
4	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
4.1	1 квалификационный уровень		
4.1.1	Делопроизводитель		4053
5	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
5.1	2 квалификационный уровень		4943
5.1.1	Заведующий хозяйством		4943
5.1.2	Заведующий складом		4943
6	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
6.1	1 квалификационный уровень		4943
6.1.1	Юрисконсульт		4943
6.1.3	Психолог		4943
6.2	3 квалификационный уровень		5961
6.2.1	Юрисконсульт 1 категории		5961
6.2.2	Инженер-программист 1 категории		5961
6.2.3	Экономист 1 категории		5961
7	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень		
7.1.2	Сторож		3481
7.1.3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		3481
8	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
8.1	1 квалификационный уровень		4053
8.1.1	Водитель автомобиля		4053
9	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
9.1.	Руководитель кружка		4053
10	Должности, не предусмотренные ПКГ:		
10.1	Специалист по закупкам		4943

<****> При наличии в отделении 7 и более должностей педагогических работников (у которых размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с 1 января 2017 года увеличен на 30% за счет снижения стимулирующих выплат) минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы заведующего отделением устанавливается в размере 8 565 рублей.».

2.2. Работникам учреждения, имеющим высшее и среднее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию или квалификации (для водителей), может устанавливаться повышающий коэффициент к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

N 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
	Для водителей	
1	Наличие высшей квалификационной категории	0,25
2	Наличие первой квалификационной категории	0,10

* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 01.01.2012.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, 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;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3 - 3.10 настоящего Положения.

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

Минимальный 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

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

3.6. 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, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. 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.

3.8. 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. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

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

Работникам 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 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.

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

N п/п	Форма предоставления социальных услуг	Типы учреждений социального обслуживания и (или) их структурных подразделений	Размер выплаты от должностного оклада
1	2	3	4
1	Полустационарная форма социального обслуживания, в том числе при наличии стационарного отделения	отделения (группы) для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями в центрах социальной помощи семье и детям и комплексных центрах социального обслуживания населения	0,25
2	Различные формы социального обслуживания	прочие учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения	0,15

3.11. Все виды компенсационных выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

В целях усиления заинтересованности работников учреждения 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 учреждения.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 4.2 - 4.7 настоящего Положения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, определенными пунктами 4.4 – 4.7 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

4.2. 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;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

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

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

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом 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".

Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

4.3.1. 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.

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

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

0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) заместителю руководителя учреждения осуществляется в порядке, установленном в приложении N 5 к настоящему Положению.

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

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), 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 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых, грузовых автомобилей и автобусов учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового, грузового автомобиля и автобуса; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии);

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащим первого уровня, отнесенным к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, специалистам учреждений, служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе

должностей служащих третьего и четвертого уровней, руководителям структурных подразделений, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников образования, руководителям структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителям в учреждениях здравоохранения и осуществления предоставление социальных услуг за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением работников управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 9,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам 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 специалистам учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

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

При наличии у работников учреждения ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 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.

4.3.2.3 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 3 тысячи рублей.

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

В 2024 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 2024 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВ ув=Отп*К 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;

К ув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

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

$З_{пф1}$ - 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 2024 года;

$З_{пф2}$ - 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 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

К мес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

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

4.3.3. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, 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 производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом Положения персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3.3.1. Работникам, 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 заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", 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 размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ, не включается повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительная оплата (доплата) за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей).

4.4. Выплаты, предусмотренные пунктом 4.2 настоящего Положения, 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.

4.4.1. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, по i виду выплат устанавливается по формуле:

$$Pj = Цiбалла \times Бij \times Кисп.раб.врем., \quad (1)$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

$$Ц_{1\ баллаj} = Q_{стим.ij} \div \Sigma_{i=1}^{nj} B_{ij} \quad (3)$$

где:

Q стим.ij - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат j-й категории работников в отчетном периоде;

ΣB сумма баллов по работникам j-й категории, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

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

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

Q стим.пр. = (ФОТ план.пр. - ФОТ штат.пр. - К гар.пр. -- Q стим.рук. - К отп.пр.) / РК, (5)

где:

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

Q 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, на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной

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

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

ФОТ штат.окр. - фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам и специальной краевой выплаты, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

К гар.окр. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями), за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

К отп.окр. - компенсационные выплаты отдельных категорий работников учреждения, увеличение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

К отп.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, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

4.4.2. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, 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 социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам 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.

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

Б норм. i долж. = const i выпл. max. x К, (6)

где:

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

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

К - 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 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 бальной оценки в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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.

4.6. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом следующих критериев оценки в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.7. 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.

4.7.1.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.

4.8. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), так и в абсолютном размере.

4.10. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

фонда оплаты труда.

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

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

6.2. Заместителю руководителя учреждения, имеющему высшее медицинское (педагогическое) образование и квалификационную категорию, может устанавливаться повышающий коэффициент к их должностному окладу в следующих размерах:

N 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

---

* Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

6.3. Размер должностного оклада заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителя руководителя устанавливаются пунктами 3.3, 3.10 раздела III настоящего Положения.

6.4.1 Заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

6.5. Заместителю руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

6.6. Персональные выплаты заместителю руководителя за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) 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;

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

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

Персональные выплаты за опыт (продолжительность) работы заместителю руководителя и выплачиваются в следующих размерах:

0,20 должностного оклада - заместителю руководителя за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада - за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания, и здравоохранения, но не выше 0,30 должностного оклада.

0,08 должностного оклада - заместителю руководителя за опыт (стаж) работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного, казенного, автономного учреждений, его заместителя, главного бухгалтера, включая опыт (время) работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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 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) за ученую степень доктора наук.

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

Общий размер персональных выплат заместителю руководителя определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

6.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителю руководителя учреждения устанавливается по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

N п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Размер выплат от должностного 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	0,1
		отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
2	Создание условий для:		
2.1	а) организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ заместителю руководителя учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом оценки показателей качества выполняемых работ в следующих размерах:

N п/п	Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1	2	3	4
1	Эффективность и качество управленческой деятельности	Отсутствие нарушений по срокам представления ин формации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства социальной политики Красноярского края, нормативных правовых актов Красноярского края	0,1
		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	0,1

6.8.1. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) за сложность, напряженность и особый режим работы;

2) за опыт работы;

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

6.8.2. Персональные выплаты заместителю руководителя 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;

внедрение инновационных технологий.

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 - 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)

6.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя бюджетных и казенных учреждений устанавливаются по решению руководителя учреждения, по итогам работы за квартал и выплачиваются ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале с учетом оценки показателей, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, в следующих размерах:

№ п/п	Показатели, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за отчетный период (квартал)	Предельный размер выплат от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3	4

1	Кадровая обеспеченность*	укомплектованность учреждения работниками от 75 % до 100 %	0,35
2	Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя*	отсутствие замечаний	0,2
3	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 долголетнюю 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.

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

(№ п/п	Наименование показателя	Интерпретация критерия оценки показателя по итогам работы за год	Предельный размер выплат от оклада

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

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

6.11. Заместителю руководителя учреждения по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 5.1 – 5.3 настоящего Положения.

6.12. Заместителю руководителя учреждения устанавливается специальная краевая выплата в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Заместителю руководителя 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 3 тысячи рублей.

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

В 2024 году размер специальной краевой выплаты в месяцах, предшествующих месяцу, в котором заместителю руководителя 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 2024 года.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВ ув = Отп * СКВ ув СКВ 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;

К ув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$Кув=(Зпф1+(СКВ*Зпф1*Кмес*Крк)+Зпф2)/(Зпф1+Зпф2)$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника бюджетных или казенных учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

К мес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

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

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется министерством социальной политики Красноярского края в размере, не превышающем следующего размера:

№ п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя)
1	Центры социальной помощи семье и детям	2,9

VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Оплата труда работников, 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.

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам.

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

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

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

8.1.1. Заместителям руководителя (не имеющим медицинского образования) и работникам:

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;

Заместителям руководителя:

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.

8.1.2. Заместителям руководителя, работникам, имеющим медицинское образование:

время работы как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях 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, 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.

8.2. Заместителям руководителя и работникам 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 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 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.

Директор
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда» М.Б. Шалаева

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Центр социальной помощи
семье и детям «Надежда»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ
ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД
(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ) ПО БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ

Показатели	Квалификационный уровень	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера *
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
(специалист по социальной работе)			57
1. Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний	33
		реализация	25

		запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями	
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями	15
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 3)	10
2. Участие в конкурсах, экспериментах, проектах (в том числе на этапе подготовки документации), подготовка и использование в работе мультимедийной продукции (проекты, презентации), участие в проведении мероприятий с целью передачи опыта работы (мастер-классы, круглые столы, семинары)	1 квалификационный уровень	систематическое участие в данных мероприятиях за отчетный период	24
		участие в данных мероприятиях за отчетный период	19
		эпизодическое участие в данных мероприятиях за отчетный период	10
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
(заведующий отделением)			**73**
1.Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний проявление систематической творческой активности за отчетный период	40
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на	30

		удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями, проявление творческой активности в отдельных случаях за отчетный период	
активности		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями, без проявления творческой активности за отчетный период	20
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 3), без проявления творческой активности за отчетный период	10
2. Участие в конкурсах, экспериментах, проектах (в том числе на этапе подготовки документации), подготовка и использование в работе		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний проявление систематической творческой активности за отчетный период	33
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями, проявление творческой активности в отдельных	23

		случаях за отчетный период	
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями, без проявления творческой активности за отчетный период	15
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 3), без проявления творческой активности за отчетный период	10
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
ПКГ «Должности педагогических работников» **(логопед)**			
при наличии высшего профессионального образования			**80**
1. Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	4 квалификационный уровень	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний; проявление систематической творческой активности за отчетный период	45
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями; проявление творческой активности в отдельных случаях за отчетный период	35
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3)	25

		замечаниями; без проявления творческой активности в отчетный период	
2. Участие в конкурсах, экспериментах, проектах (в том числе на этапе подготовки документации), подготовка и использование в работе мультимедийной продукции (проекты, презентации), участие в проведении мероприятий с целью передачи опыта работы (мастер-классы, круглые столы, семинары)	4 квалификационный уровень	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний; систематическое участие в данных мероприятиях за отчетный период	35
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями; участие в данных мероприятиях за отчетный период	25
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; эпизодическое участие в данных мероприятиях за отчетный период	15
(социальный педагог)			
при наличии высшего профессионального образования			**68**
1. Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	2 квалификационный уровень	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний; проявление систематической творческой активности за отчетный период	40
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями; проявление творческой	30

		активности в отдельных случаях за отчетный период	
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; без проявления творческой активности в отчетный период	15
2. Участие в конкурсах, экспериментах, проектах (в том числе на этапе подготовки документации), подготовка и использование в работе мультимедийной продукции (проекты, презентации), участие в проведении мероприятий с целью передачи опыта работы (мастер-классы, круглые столы, семинары)	2 квалификационный уровень	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний; систематическое участие в данных мероприятиях за отчетный период	28
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями; участие в данных мероприятиях за отчетный период	15
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; эпизодическое участие в данных мероприятиях за отчетный период	10
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
(делопроизводитель)			**35**
Соблюдение правил приема и первичной обработки входящих документов, работа по регистрации, учету, движению и хранению документов	1 квалификационный уровень	ведение документации на качественном уровне без замечаний (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворённых заявлений и исков в судах, отсутствие обоснованных	35

текущего делопроизводства. Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, систематизации в установленном порядке личных дел (карточек), приказов по кадровым вопросам.		предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	
		ведение документации с замечаниями (свыше 3) по итогам работы за отчетный период	20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
(заведующий хозяйством)			**43**
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов	2квалификационный уровень	Отсутствие замечаний	43
		Наличие (зафиксированных документально) замечаний итогам работы за отчетный период	30
(заведующий складом)			
Бесперебойное обеспечение работы учреждения	2 квалификационный уровень		**43**
		ведение учета, обеспечение сохранности инвентаря и оборудования на складе без замечаний	43

		ведение учета, обеспечение сохранности инвентаря и оборудования на складе с замечаниями	33
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
(психолог)			**43**
Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный процесс, проявление систематической творческой активности	1 квалификационный уровень	реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне без замечаний; проявление систематической творческой активности за отчетный период	43
		реализация запланированных мероприятий в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями; проявление творческой активности в отдельных случаях за отчетный период	30
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; без проявления творческой активности в отчетный период	20
		реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с замечаниями (свыше 3); отсутствие творческой активности за отчетный период	10
(инженер-программист)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдения сроков подготовки профильной	3 квалификационный уровень		**52**
		отсутствие замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	52

документации, обеспечение ее систематизации и сохранности		наличие единичных (до 3-х) обоснованных замечаний, претензий по итогам работы за отчетный период	42
		наличие более 3-х обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	32
(экономист)			
Обеспечение представления экономической отчетности в установленные сроки	3 квалификационный уровень		**52**
		осуществление качественно (без замечаний, пени, штрафов) в установленные сроки оформления финансово-экономической документации, бюджетной и экономической отчетности по итогам работы за отчетный период	52
		осуществление вышеперечисленных мероприятий с единичными (1-2) замечаниями в установленные сроки	40
		осуществление вышеперечисленных мероприятий с замечаниями (более 2-х) в установленные сроки	30
		осуществление вышеперечисленных мероприятий с замечаниями и нарушениями установленных сроков	15

(юрисконсульт)			
	1 квалификационный уровень		43
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, нормативных локальных актов учреждения (положений, приказов и др.), соблюдение установленных сроков подготовки и исполнения юридических значимых документов		высокий уровень (при отсутствии судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб); соблюдение установленных сроков	43
		качественный уровень, наличие единичных (не свыше 3) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб; соблюдение установленных сроков	25
		наличие единичных (не свыше 3) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб; единичное несоблюдение установленных сроков	15
		наличие судебных споров (свыше 3), предписаний, замечаний, претензий, жалоб; несоблюдение установленных сроков	10
	3 квалификационный уровень		52
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, нормативных локальных актов учреждения (положений, приказов и др.), соблюдение установленных сроков подготовки и исполнения юридических значимых документов		высокий уровень (при отсутствии судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб); соблюдение установленных сроков	52
		качественный уровень, наличие единичных (не свыше 3) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб; соблюдение установленных сроков	40
		наличие единичных (не свыше 3) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб; единичное	30

		несоблюдение установленных сроков	
		наличие судебных споров (свыше 3), предписаний, замечаний, претензий, жалоб; несоблюдение установленных сроков	15
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
(сторож)			**30**
Обеспечение контроля пропускного режима, проверка целостности охраняемого объекта, (замков, противопожарного инвентаря, исправности сигнализации, освещения), осуществление контроля за сохранностью имущества учреждения, соблюдение техники безопасности и норм охраны труда.	1 квалификационный уровень	отсутствие замечаний со стороны руководителя, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	30
		наличие свыше 3 замечаний со стороны руководителя, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	20
(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			**30**
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	1 квалификационный уровень	отсутствие замечаний со стороны руководителя, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	30
		наличие свыше 3 замечаний со стороны руководителя, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	20
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
(водитель автомобиля)			**35**
Обеспечение безаварийной работы, соблюдение правил	1 квалификационный уровень	отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных	35

дорожного движения обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда		подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	
		наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	21
		наличие свыше 3 замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы	10
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"			
(руководитель кружка)			**35**
Проявление систематической творческой активности		Реализация запланированных мероприятий по применению современных методик, внедрение современных методов и технологий в реабилитационный процесс в полном объеме на высоком уровне без замечаний; проявление систематической творческой активности	35

		Реализация запланированных мероприятий по применению современных методик, внедрение современных методов и технологий в реабилитационный процесс в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 2) замечаниями; проявление творческой активности	20
		Реализация запланированных мероприятий по применению современных методик, внедрение современных методов и технологий в реабилитационный процесс в полном объеме на удовлетворительном уровне с единичными (не свыше 3) замечаниями; отсутствие творческой активности	10
Должности не предусмотренные ПКГ			
(специалист по закупкам)			**43**
Обеспечение осуществления закупок, подготовка и размещение в единой информационной системе (zakupki.gov.ru) плана-графика, информации о заключенных контрактах и их исполнении, отчетов, изменений об осуществлении закупок, в установленные сроки, подписание документов об электронной приемке товаров, работ, услуг.		осуществление качественно (без замечаний, штрафов) в установленные сроки оформления документации в целях осуществления закупок	43
		осуществление вышеперечисленных мероприятий с единичными (1-2) замечаниями в установленные сроки	33

	осуществление вышеперечисленных мероприятий с замечаниями (свыше 2-х) в установленные сроки	23

* Корректируется в учреждении в соответствии с пунктом 4.4.3 настоящего Положения.»

«Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного
бюджетного
учреждения социального
обслуживания
«Центр социальной помощи
семье и детям «Надежда»

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО

ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ) ПО БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ

Показатели	Квалификационный уровень	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера *
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
(специалист по социальной работе)			**86**
Соответствие оказанных государственных социальных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики	1 квалификационный уровень	отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	86
		отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	64
		наличие единичных (свыше 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	30

ПКГ «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
(заведующий отделением)			**110**
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг		отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	110
		наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	90
ПКГ «Должности педагогических работников»			
(логопед)			
Соответствие оказанных государственны услуг стандартам качества государственных услуг	4 квалификационный уровень		**120**
	при наличии высшего профессионального образования	выполнение в полном объеме запланированных мероприятий без замечаний за отчетный период	120
		наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	90
(социальный педагог)			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг	2 квалификационный уровень		**101**
	при наличии высшего профессионального образования	выполнение в полном объеме запланированных мероприятий без замечаний за отчетный период	101
		наличие единичных (до 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний за отчетный период	80
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
(делопроизводитель)			

Обеспечение высокого качества работы в части ведения первичной обработки документов учреждения и контроля их исполнения, Обеспечение высокого качества выполняемых работ в части подготовки документов по кадровым вопросам	1 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных (до 3) замечаний за отчетный период	**53**
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
(заведующий хозяйством)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения	2 квалификационный уровень	обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнедеятельности учреждения и оперативность выполняемой работы	**65**
(заведующий складом)			
Обеспечение высокого качества работы	2 квалификационный уровень	обеспечение ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов и оперативность выполняемой работы	**65**
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» **(психолог)**			

Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг	1 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных (до 3) замечаний за отчетный период	**65**
инженер-программист			
Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения бесперебойной эксплуатации электронного оборудования	3 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных (до 3) замечаний за отчетный период	**78**
Общеотраслевые должности специалистов, служащих экономического профиля **(экономист)**			
Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской экономической документации, отчетности в части оказания государственных услуг	3 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных (до 3) замечаний за отчетный период	**78**
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
(юрисконсульт)			
Обеспечение высокого качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правых актов и документов	1 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных (до 3) судебных споров, предписаний замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	**65**
	3 квалификационный уровень		78
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			

Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	1 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителя учреждения, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	**46**
(сторож)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного имущества учреждения	1 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителя учреждения, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	**46**
(водитель автомобиля)			
обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнедеятельности учреждения и оперативность выполняемой работы	1 квалификационный уровень	отсутствие или наличие единичных не более (2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	**53**
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"			
(руководитель кружка)			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий на высоком качественном уровне		отсутствие или наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально) по итогам работы за отчетный период	**53**
Должности, не предусмотренные ПКГ			
(специалист по закупкам)			
Обеспечение высокого качества выполняемых работ в		отсутствие выявленных в ходе мониторинга нарушений требований	**65**

части осуществления закупочной деятельности, своевременное размещение документов на сайте zakupki.gov.		44-ФЗ по итогам работы за отчетный период	

** Корректируется в учреждении в соответствии с пунктом 4.4.3 настоящего Положения.»

Директор
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда» М.Б. Шалаева

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Центр социальной помощи
семье и детям «Надежда

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

N п/п	Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы
1	2	3	4
1	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал)	100 <*>
2	Присвоение Почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, Почетной грамотой), Почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан, юбилейная дата	награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, Почетной грамотой)	130 <**>
		награждение Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания	120 <**>

		граждан	
		юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100 <**>

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

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

Директор
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда» М.Б. Шалаева

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Центр социальной помощи
семье и детям «Надежда

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
БАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (ГОД)

N п/п	**Показатели**	**Интерпретация критерия оценки показателя**	**Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат <**>**
1	2	3	4
1	Выполнение государственного задания для работников бюджетных и казенных (за исключением управления социальной защиты населения и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения) учреждений <*>	государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	100
		государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	50
2	Инициатива и оперативность выполнения порученных заданий, поручений, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя учреждений (	100

<*> В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 N 145-п "Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)".

<**> Количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим

должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 2.3.5 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

Директор
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда» М.Б. Шалаева

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Центр социальной помощи
семье и детям «Надежда

Порядок определения продолжительности работы для установления руководителя учреждения персональной стимулирующей выплаты за опыт работы

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

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

1.2. Работникам учреждения, имеющим медицинское образование:

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

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

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

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

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

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

2. Работникам учреждений, предусмотренных пунктами 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за

опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, а также Госсанэпиднадзора, засчитывается:

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

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

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

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

Директор
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда» М.Б. Шалаева

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Центр социальной помощи
семье и детям «Надежда

Расчет предельного количества баллов КГБУ СО "Центр семьи "Надежда"

Наименование должности	Количество штатных единиц	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	К (коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностей по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения)	Предельное количество баллов			
				за важность (80 баллов)	за качество (120 баллов)	за интенсивность (100 баллов)	по итогам года (200 баллов)
1	2	3	4	5	6	7	8
Специалист по социальной работе	1,0	**6 561**	**0,717**	57	86	72	143
Заведующий отделением	1,0	**8 367**	**0,914**	73	110	91	183
Психолог	1,0	**4 943**	**0,540**	43	65	54	108
Социальный педагог	1,0	**7 733**	**0,845**	68	101	85	169
Юрисконсульт	1,0	**4 943**	**0,540**	43	65	54	108
Руководитель кружка	1,0	**4 053**	**0,443**	35	53	44	88
Логопед	1,0	**9 150**	**1,000**	80	120	100	200
Экономист 1 категории	1,0	**5 961**	**0,651**	52	78	65	130
Специалист по закупкам	1,0	**4 943**	**0,540**	43	65	54	108
Юрисконсульт 1 категории	1,0	**5 961**	**0,651**	52	78	65	130
Делопроизводитель	1,0	**4 053**	**0,443**	35	53	44	88
Инженер-программист 1 категории	1,0	**5 961**	**0,651**	52	78	65	130
Водитель автомобиля	1,0	**4 053**	**0,443**	35	53	44	88

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,0	**3 481**	**0,380**	30	46	38	76
Сторож	1,00	**3 481**	**0,380**	30	46	38	76
Заведующий хозяйством	1,00	**4 943**	**0,540**	43	65	54	108
Заведующий складом	1,00	**4 943**	**0,540**	43	65	54	108

Директор
КГБУ СО «Центр семьи «Надежда» М.Б. Шалаева

В настоящей единице хранения прошнуровано и пронумеровано 53 (пятьдесят три) листа
Должность: директор краевого государственного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Надежда»
КГБУ СО «Центр семьи Надежда» _____ М.Б. Шалаева
(подпись)