Приложение № 2

к Коллективному договору

на 2019-2021г.г.

Положение

об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Ачинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы»

(с изменениями от 21.03.2018)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников **краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Ачинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы»** (КГБУ СО «Ачинский центр адаптации») (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, 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 социальной защиты, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников **краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Ачинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы»** (далее - Учреждение).

1.2 Положение регулирует условия оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений (далее – бюджетные и казенные учреждения), подведомственных министерству социальной политики Красноярского края по виду экономической деятельности.

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

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

**II. Состав и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения**

2.1 Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», и по должностям, не предусмотренным ПКГ:»;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия** | **Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.** | |
| **ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и**  **предоставления социальных услуг** | | | |
| **1** | **ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | |
| **1.1** | ***1 квалификационный уровень*** | | |
|  | Специалист по социальной работе | | 4 808 |
| **ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | |
| **2** | **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| **2.1** | ***2 квалификационный уровень*** | | |
|  | Заведующий хозяйством | | 3 623 |
| **3** | **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| **3.1** | ***1 квалификационный уровень*** | | |
|  | Бухгалтер | | 3 623 |
|  | Специалист по пожарной безопасности | | 3 623 |
|  | Инженер-программист | | 3 623 |
|  | Психолог | | 3 623 |
|  | Специалист по кадрам | | 3 623 |
|  | Специалист по охране труда | | 3 623 |
|  | Экономист | | 3 623 |
|  | Юрист | | 3 623 |
| **3.2** | ***2 квалификационный уровень*** | | |
|  | Бухгалтер II категории | | 3 981 |
|  | Специалист по пожарной безопасности II категории | | 3 981 |
|  | Инженер-программист II категории | | 3 981 |
|  | Психолог II категории | | 3 981 |
|  | Специалист по охране труда II категории | | 3 981 |
|  | Экономист II категории | | 3 981 |
|  | Юрист II категории | | 3 981 |
| **3.3** | ***3 квалификационный уровень*** | | |
|  | Бухгалтер I категории | | 4 370 |
|  | Специалист по пожарной безопасности I категории | | 4 370 |
|  | Психолог I категории | | 4 370 |
|  | Специалист по охране труда I категории | | 4 370 |
|  | Экономист I категории | | 4 370 |
|  | Юрист I категории | | 4 370 |
| **4** | **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | |
| **4.1** | ***1 квалификационный уровень*** | | |
|  | Кладовщик | | 2 552 |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | | 2 552 |
|  | Уборщик служебных и производственных помещений | | 2 552 |
|  | Уборщик территорий | | 2 552 |
| **5** | **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | | |
| **5.1** | ***1 квалификационный уровень*** | | |
|  | Водитель автомобиля | | 2 971 |
|  | Буфетчик | | 2 971 |
| **5.2** | ***2 квалификационный уровень*** | | |
|  | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | | 3 623 |
|  | Слесарь - сантехник | | 3 623 |

<\*> Для должности "Дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 623 рублей.

2.3. Условия оплаты труда руководителей бюджетного учреждения их заместителей и главных бухгалтеров определяется на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 г. № 620-п Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

Размер должностного оклада руководителя бюджетного учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, определенного в соответствии с постановлением Правительства края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного учреждения» учетом отнесения бюджетного учреждения к группе по оплате труда руководителей бюджетных учреждений.

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

3.1. Работникам бюджетного учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, – и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства);

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 3.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 3.3–3.10 настоящего Положения.

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

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 при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства)  устанавливаются в размере до 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и дифференцируются по типам бюджетных и казенных учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Типы учреждений социального облуживания и их структурных подразделений | Наименование должностей |
| 1 | Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения и должности, работа в которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, и дает право на установление компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | |
| 1.1 | Учреждения социального обслуживания, их структурные подразделения[\*](http://zakon.krskstate.ru/doc/25672#Par459) | должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; руководителей, специалистов, педагогических работников, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений |
| 1.2 | Учреждения социального обслуживания | должности медицинского персонала, работающего на лазерных установках, и специалистов, обслуживающих лазерные установки; дезинфекторы, медицинские дезинфекторы, персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания клиентов (больных) в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн |

3.5. Выплаты компенсационного характера дежурным по режиму, осуществляющим круглосуточное дежурство за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащим 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 06:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормой рабочего времени.

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

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

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

3.9. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам бюджетных учреждений 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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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.

3.10. Работникам бюджетного учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов к заработной плате.

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

4.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

4.2. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с [Законом](http://www.gosfinansy.ru/#/document/81/211697/) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

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

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

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители трудового коллектива, избираемые работниками.

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, представители трудового коллектива учреждения избираемые работниками.

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

4.3.3. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, и количество баллов для выплат стимулирующего характера, определенные [пунктами 4](#P144).2.6; 4.2.7; 4.4; 4.5 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

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

«Р = Ц 1 балла x Бi x К кор. x К исп. раб. врем.,»;

«где:

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

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

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

К кор. - коэффициент, корректирующий размер стимулирующих выплат в пределах объема средств, предусмотренных пунктом 4.2.4 настоящего Положения»;

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

где:

 , (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);

 , (3)

где:

Qстим.i. - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

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

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

, (4)

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда) с учетом [районного коэффициента](garantF1://8125.0) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

Q стим. рук. - плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом [районного коэффициента](garantF1://8125.0) и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

, (5)

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

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

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

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

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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

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

, (6)

где:

 - количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

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

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

4.3.7. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № [1](#sub_1002) к настоящему положению.

4.3.8. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

4.4. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3, 4.4.3.1, 4.4.3.2[,](#sub_2762) 4.4.3.3. настоящего положения, устанавливаются работникам учреждений при формировании штатного расписания на очередной финансовый год:

4.4.1. В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала краевых государственных учреждений социальной защиты устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с краевыми государственными учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности;

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

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

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

- уровень квалификации и профессионального мастерства.

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

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

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

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

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

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

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан находящихся в трудной жизненной ситуации.

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

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением специалистов центра социальных выплат и ресурсно-методического центра, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения.

4.4.3.3. Определение продолжительности работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения для установления персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу) работникам учреждений осуществляется в порядке, установленном в пункте VI настоящего положения.

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

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

4.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал текущего года устанавливаются работникам по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению

4.5. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению

**V. Единовременная материальная помощь**

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

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

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

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

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

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

6.1.2. Работникам учреждений, имеющим медицинское образование:

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

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

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

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

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

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

6.2. Работникам учреждений, предусмотренных пунктами 6.1.1 и 6.1.2 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.

Приложение № 1

к Положению об оплате

и стимулировании труда работников

КГБУ СО «Ачинский центр адаптации»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД**

**(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | | Квалификационный уровень | | | | | Предельное количество   баллов для   установления   выплат | |
| Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения предоставления социальных услуг» | | | | | | | | | |
| ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» | | | | | | | | | |
| **Специалист по социальной работе** | | | | | | | | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в реабилитационный (адаптационный) процесс, проявление творческой инициативы | Реализация запланированных мероприятий в полном объеме | | 1 квалификационный уровень | | | | | 80-20 | |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне (с единичными (не свыше 3) замечаниями) | | 19-6 | |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне (свыше 3) замечаний) | | 5 и менее | |
| Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих | | | | | | | | | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | | | | | | | |
| **Заведующий хозяйством** | | | | | | | | | |
| Обеспечение надлежащего контроля за организацией хозяйственного обслуживания учреждения и противопожарных мероприятий | Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие зафиксированных документально обоснованных, претензий, замечаний со стороны руководителя учреждения | | 2 квалификационный уровень | | | | | 60-30 | |
| Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие единичных (не свыше 3) зафиксированных документально обоснованных, претензий, замечаний со стороны руководителя учреждения | | 29-11 | |
| Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие (свыше 3) зафиксированных документально обоснованных, претензий, замечаний со стороны руководителя учреждения | | 10 и менее | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | | | | | | | | |
| **Специалист по кадрам** | | | | | | | | | |
| Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, и других документов) | Качественный уровень. Отсутствие удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб | | | 1 квалификационный уровень | | | | 60-30 | |
| Выполнено с единичными удовлетворительными заявлениями исков в судах, обоснованными предписаниями, замечаниями, претензиями, жалобами (не свыше 3) | | | 29-11 | |
| Выполнено с удовлетворительными заявлениями исков в судах, обоснованными предписаниями, замечаниями, претензиями, жалобами (свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **Юрисконсульт** | | | | | | | | | |
| Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, и других документов) | Качественный уровень. Отсутствие удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб | | | 1 квалификационный уровень | | | | 60-30 | |
| Выполнено с единичными удовлетворительными заявлениями исков в судах, обоснованными предписаниями, замечаниями, претензиями, жалобами (не свыше 3) | | | 29-11 | |
| Выполнено с удовлетворительными заявлениями исков в судах, обоснованными предписаниями, замечаниями, претензиями, жалобами (свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **Инженер-программист (программист) II категории** | | | | | | | | | |
| Проявление творческой инициативы в повышении компетентности персонала по профилю выполняемой работы, применение современных методик в программном обеспечении | Выполнено без замечаний | | | 2 квалификационный уровень | | | | 66-30 | |
| Выполнено с единичными замечаниями (не свыше 3) | | | 29-11 | |
| Выполнено с единичными замечаниями (свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **Инженер-программист (программист) II категории 0,5 ставки** | | | | | | | | | |
| Проявление творческой инициативы в повышении компетентности персонала по профилю выполняемой работы, применение современных методик в программном обеспечении | Выполнено без замечаний | | | 2 квалификационный уровень | | | | 33-15 | |
| Выполнено с единичными замечаниями (не свыше 3) | | | 14-6 | |
| Выполнено с единичными замечаниями (свыше 3) | | | 5 и менее | |
| **Бухгалтер I категории** | | | | | | | | | |
| Обеспечение предоставления бюджетной отчетности | Осуществление качественного оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации (в установленные сроки без замечаний) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 73-30 | |
| Осуществление качественного оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации (в установленные сроки с единичными замечаниями (не свыше) | | | 29-11 | |
| Осуществление качественного оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации (в установленные сроки с замечаниями (пени, штрафы свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **Специалист по охране труда** | | | | | | | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности | Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний. | | | 1 квалификационный уровень | | | | 60-30 | |
| Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие единичных (не свыше 3) зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний) | | | 29-11 | |
| Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие (свыше 3) зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний) | | | 10 и менее | |
| **Специалист по охране труда I категории** | | | | | | | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности | Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний. | | | 3 квалификационный уровень | | | | 73-30 | |
| Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие единичных (не свыше 3) зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний) | | | 29-11 | |
| Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (наличие (свыше 3) зафиксированных документально обоснованных предписаний контрольно-надзорных органов, претензий, замечаний) | | | 10 и менее | |
| **Экономист I категории** | | | | | | | | | |
| Обеспечение предоставления бюджетной отчетности | Осуществление качественного оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации (в установленные сроки без замечаний) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 73-30 | |
| Осуществление качественного оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации (в установленные сроки с единичными замечаниями (не свыше) | | | 29-11 | |
| Осуществление качественного оформления, ведения экономической, бухгалтерской документации (в установленные сроки с замечаниями (пени, штрафы свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **Юрисконсульт I категории** | | | | | | | | | |
| Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения (Положений, приказов, регламентов, и других документов) | Качественный уровень. Отсутствие удовлетворительных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб | | | 3 квалификационный уровень | | | | 73-30 | |
| Выполнено с единичными удовлетворительными заявлениями исков в судах, обоснованными предписаниями, замечаниями, претензиями, жалобами (не свыше 3) | | | 29-11 | |
| Выполнено с удовлетворительными заявлениями исков в судах, обоснованными предписаниями, замечаниями, претензиями, жалобами (свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **Психолог I категории** | | | | | | | | | |
| Проявление творческой активности в процессе адаптационных мероприятий. Разработка авторских программ диагностики. Владение и внедрение инновационных методов и технологий | Выполнено без замечаний | | | 3 квалификационный уровень | | | | 73-30 | |
| Выполнено с единичными замечаниями (не свыше 3) | | | 29-11 | |
| Выполнено с единичными замечаниями (свыше 3) | | | 10 и менее | |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | | | | | | | |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | | | | | | 42-23 | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 22-11 | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 10 и менее | |
| **Уборщик территорий** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | | | | | 42-23 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 22-11 | | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 10 и менее | | |
| **Уборщик служебных помещений** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | | | | 1 квалификационный уровень | | 42-23 | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | | | | 22-11 | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | | | | 10 и менее | |
| **Кладовщик** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | | | | | | | 42-23 |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 22-11 |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 10 и менее |
| **ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня»** | | | | | | | | | |
| **Буфетчик** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, своевременная подача заявок на поставку готовых блюд. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | | | | | | 49-25 | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 24-11 | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 10 и менее | |
| **Водитель автомобиля** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, своевременная подача заявок на поставку готовых блюд. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | | | 1 квалификационный уровень | | | 49-25 | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | | | 24-11 | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | | | 10 и менее | |
| **Слесарь-сантехник** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, своевременная подача заявок на поставку готовых блюд. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 2 квалификационный уровень | | | | | 60-20 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 19-11 | | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | 10 и менее | | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, своевременная подача заявок на поставку готовых блюд. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | 2 квалификационный уровень | | | | | 60-20 | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | 19-11 | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | 10 и менее | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (0,5 ставки)** | | | | | | | | | |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, своевременная подача заявок на поставку готовых блюд. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | 2 квалификационный уровень | | | | | 30-12 | |
| Наличие единичных (не свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | 11-6 | |
| Наличие (свыше 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | | 5 и менее | |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6 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;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.»;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество   баллов для   установления выплат стимулирующего характера |
| **Дежурный по режиму дежурная часть** | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в адаптационный процесс, проявление творческой активности; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, Сан ПиН и Правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – ПВТР) | Реализация запланированных мероприятий в полном объеме, без устных замечаний, проявление систематической творческой активности; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН и ПВТР | 60-20 |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными устными замечаниями (не свыше 3), проявление творческой активности только в отдельных случаях; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности и ПВТР | 19-6 |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с устными замечаниями (свыше 3), отсутствие творческой активности; нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН и ПВТР | 5 и менее |
| **Дежурный по режиму (занимающийся трудоустройством)** | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в адаптационный процесс, проявление творческой активности; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, Сан ПиН и Правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – ПВТР) | Реализация запланированных мероприятий в полном объеме, без устных замечаний, проявление систематической творческой активности; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН и ПВТР | 60-20 |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными устными замечаниями (не свыше 3), проявление творческой активности только в отдельных случаях; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности и ПВТР | 19-6 |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с устными замечаниями (свыше 3), отсутствие творческой активности; нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН и ПВТР | 5 и менее |
| **Дежурный по режиму (подменный сотрудник)** | | |
| Применение современных методик, внедрение инновационных методов и технологий в адаптационный процесс, проявление творческой активности; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, Сан ПиН и Правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – ПВТР) | Реализация запланированных мероприятий в полном объеме, без устных замечаний, проявление систематической творческой активности; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН и ПВТР | 60-20 |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с единичными устными замечаниями (не свыше 3), проявление творческой активности только в отдельных случаях; соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности и ПВТР | 19-6 |
| Реализация запланированных мероприятий на удовлетворительном уровне с устными замечаниями (свыше 3), отсутствие творческой активности; нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН и ПВТР | 5 и менее |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6 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;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.»;

Приложение № 2

к Положению об оплате

и стимулировании труда работников

КГБУ СО «Ачинский центр адаптации»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД**

**(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Квалификационный уровень | | | | Предельное количество   баллов для   установления   выплат  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** | | | | | | | | |
| Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период | 1 квалификационный уровень | | | | 120-20 | | |
| Наличие единичных (до 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период | 19-6 | | |
| Наличие (свыше 2) обоснованных претензий (жалоб), замечаний за отчетный период | 5 и менее | | |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих** | | | | | | | | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | | | | | | |
| **Заведующий хозяйством** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения, ведения учета и контроля товарно-материальных ценностей, материальных запасов | Отсутствие (зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период | 2 квалификационный уровень | | | | 90-31 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3) (зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период | 30-11 | | |
| Наличие (свыше 3) (зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период | 10 и менее | | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | | | | | | | |
| **Специалист по кадрам** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов | Отсутствие (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 1 квалификационный уровень | | | 90-30 | | |
| Наличие единичных (до 3) (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 29-11 | | |
| Наличие (свыше 3) (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Юрисконсульт** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов | Отсутствие (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 1 квалификационный уровень | | | 90-31 | | |
| Наличие единичных (до 3) (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 30-11 | | |
| Наличие (свыше 3) (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Инженер-программист (программист) II категории** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения бесперебойной работы внутренней локальной сети, программного обеспечения, оргтехники | Отсутствие обоснованных замечаний руководства | | 2 квалификационный уровень | | | 99-30 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3) обоснованных замечаний руководства | | 29-11 | | |
| Наличие (свыше 3) обоснованных замечаний руководства | | 10 и менее | | |
| **Инженер-программист (программист) II категории 0,5 ставки** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части соблюдения бесперебойной работы внутренней локальной сети, программного обеспечения, оргтехники | Отсутствие обоснованных замечаний руководства | | 2 квалификационный уровень | | | 50-15 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3) обоснованных замечаний руководства | | 14-6 | | |
| Наличие (свыше 3) обоснованных замечаний руководства | | 5 и менее | | |
| **Бухгалтер I категории** | | | | | | | | |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации, отчетности | Отсутствие замечания (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | | 3 квалификационный уровень | | | 109-40 | | |
| Наличие единичных замечаний (не свыше 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | | 39-11 | | |
| Наличие замечаний (свыше 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Специалист по охране труда** | | | | | | | | |
| Соблюдение качества выполняемых работ в части соблюдения требований охраны труда, соблюдение сроков подготовки документации, обеспечение ее сохранности | Отсутствие (зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 1 квалификационный уровень | | | 90-30 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 29-11 | | |
| Наличие (свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Специалист по охране труда I категории** | | | | | | | | |
| Соблюдение качества выполняемых работ в части соблюдения требований охраны труда, соблюдение сроков подготовки документации, обеспечение ее сохранности | Отсутствие (зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 3 квалификационный уровень | | | 109-40 | | |
| Наличие единичных (не свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 39-11 | | |
| Наличие (свыше 3 зафиксированных документально) замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Экономист I категории** | | | | | | | | |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации, отчетности | Отсутствие замечания (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | | 3 квалификационный уровень | | | 109-40 | | |
| Наличие единичных замечаний (не свыше 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | | 39-11 | | |
| Наличие замечаний (свыше 3) (зафиксированные документально) по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Юрисконсульт I категории** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих локальных правовых актов и документов | Отсутствие (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 3 квалификационный уровень | | | 109-40 | | |
| Наличие единичных (до 3) (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 39-11 | | |
| Наличие (свыше 3) (судебных споров, предписаний, замечаний, обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально по итогам работы за отчетный период | | 10 и менее | | |
| **Психолог I категории** | | | | | | | | |
| Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг; соответствие разработанных индивидуальных и групповых психологических программ | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, замечаний руководства | | | 3 квалификационный уровень | | 109-40 | | |
| Наличие единичных (до1) обоснованных жалоб клиентов, замечаний руководства | | | 39-11 | | |
| Наличие (свыше 2) обоснованных жалоб клиентов, замечаний руководства | | | 10 и менее | | |
| **ПКГ «**О**бщеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | | | | | | |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 1 квалификационный уровень | | | 64-22 |
| Наличие единичных замечаний (не более (2-3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 21-11 |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее |
| **Уборщик территорий** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 1 квалификационный уровень | | | 64-22 |
| Наличие единичных замечаний (не более (2-3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 21-11 |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее |
| **Уборщик служебных помещений** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 1 квалификационный уровень | | | 64-22 |
| Наличие единичных замечаний (не более (2-3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 21-11 |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее |
| **Кладовщик** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременного выявления и устранения мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 1 квалификационный уровень | | 64-22 | |
| Наличие единичных замечаний (не более (2-3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 21-11 | |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее | |
| **ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня»** | | | | | | | | |
| **Буфетчик** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда. Обеспечение надлежащего санитарного состояния помещений буфета, рабочей тары (посуды) | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 1 квалификационный уровень | | 74-30 | |
| Наличие единичных (не более 2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 29-11 | |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее | |
| **Водитель автомобиля** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового), соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 1 квалификационный уровень | | 74-30 | |
| Наличие единичных (не более 2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 29-11 | |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее | |
| **Слесарь-сантехник** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 2 квалификационный уровень | | 90-30 | |
| Наличие единичных (не более 2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 29-11 | |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | | | | 10 и менее | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 2 квалификационный уровень | | | | 90-30 | | |
| Наличие единичных (не более 2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 29-11 | | |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 10 и менее | | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (0,5 ставки)** | | | | | | | | |
| Обеспечение качества выполняемых работ в части технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 2 квалификационный уровень | | | | 45-15 | | |
| Наличие единичных (не более 2-3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 14-6 | | |
| Наличие замечаний (более 3) со стороны руководителей структурных подразделений, случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 5 и менее | | |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6. 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;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество баллов для установления  выплат стимулирующего   характера |
| **Дежурный по режиму дежурная часть** | | |
| Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, устных замечаний | 90-20 |
| Наличие единичных устных замечаний (не свыше 2), обоснованных жалоб клиентов | 19-6 |
| Наличие устных замечаний (свыше 2), обоснованных жалоб клиентов | 5 и менее |
| **Дежурный по режиму (занимающийся трудоустройством)** | | |
| Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, устных замечаний | 90-20 |
| Наличие единичных устных замечаний (не свыше 2), обоснованных жалоб клиентов | 19-6 |
| Наличие устных замечаний (свыше 2), обоснованных жалоб клиентов | 5 и менее |
| **Дежурный по режиму (подменный сотрудник)** | | |
| Соответствие оказанных услуг стандартам качества государственных услуг, соблюдение принципов этики | Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, устных замечаний | 90-20 |
| Наличие единичных устных замечаний (не свыше 2), обоснованных жалоб клиентов | 19-6 |
| Наличие устных замечаний (свыше 2), обоснованных жалоб клиентов | 5 и менее |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6. 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;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений».

Приложение № 3

к Положению об оплате

и стимулировании труда работников

КГБУ СО «Ачинский центр адаптации»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

**ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | | Квалификационный уровень | | | | | Предельное количество   баллов для   установления   выплат | |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения предоставления социальных услуг»** | | | | | | | | | |
| **ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | | | | | | | | |
| **Специалист по социальной работе** | | | | | | | | | |
| 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) | | 1 квалификационный уровень | | | | | 100-60 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | 59 и менее | |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих** | | | | | | | | | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | | | | | | | |
| **Заведующий хозяйством** | | | | | | | | | |
| 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) | | 2 квалификационный уровень | | | | | 75-37 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | 36 и менее | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | | | | | | | | |
| **Специалист по кадрам** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 1 квалификационный уровень | | | | 75-37 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 36 и менее | |
| **Юрисконсульт** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 1 квалификационный уровень | | | | 75-40 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 39 и менее | |
| **Инженер-программист (программист) II категории** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 2 квалификационный уровень | | | | 83-41 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 40 и менее | |
| **Инженер-программист (программист) II категории 0,5 ставки** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 2 квалификационный уровень | | | | 41-21 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 20 и менее | |
| **Бухгалтер I категории** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 91-50 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 49 и менее | |
| **Специалист по охране труда** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 1 квалификационный уровень | | | | 75-37 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 36 и менее | |
| **Специалист по охране труда I категории** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 91-50 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 49 и менее | |
| **Экономист I категории** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 91-50 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 49 и менее | |
| **Юрисконсульт I категории** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 91-50 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 49 и менее | |
| **Психолог I категории** | | | | | | | | | |
| 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) | | | 3 квалификационный уровень | | | | 91-50 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | 49 и менее | |
| **ПКГ «**О**бщеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | | | | | | | |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** | | | | | | | | | |
| 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) | 1 квалификационный уровень | | | | | | 53-26 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 25 и менее | |
| **Уборщик территорий** | | | | | | | | | |
| 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) | 1 квалификационный уровень | | | | | 53-26 | | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 25 и менее | | |
| **Уборщик служебных помещений** | | | | | | | | | |
| 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) | | | | | 1 квалификационный уровень | | 53-26 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | | | 25 и менее | |
| **Кладовщик** | | | | | | | | | |
| 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) | 1 квалификационный уровень | | | | | | | 53-26 |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 25 и менее |
| **ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня»** | | | | | | | | | |
| **Буфетчик** | | | | | | | | | |
| 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) | 1 квалификационный уровень | | | | | | 62-31 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 30 и менее | |
| **Водитель автомобиля** | | | | | | | | | |
| 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) | | | | 1 квалификационный уровень | | | 62-31 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | | | 30 и менее | |
| **Слесарь-сантехник** | | | | | | | | | |
| 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) | 2 квалификационный уровень | | | | | 75-37 | | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 36 и менее | | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования** | | | | | | | | | |
| 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) | | 2 квалификационный уровень | | | | | 75-37 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | 36 и менее | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (0,5 ставки)** | | | | | | | | | |
| 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) | | 2 квалификационный уровень | | | | | 75-37 | |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | | 36 и менее | |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной полити ки Красноярского края;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.»;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество   баллов для   установления выплат стимулирующего характера |
| **Дежурный по режиму дежурная часть** | | |
| 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) | 75-40 |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 39 и мене |
| **Дежурный по режиму (занимающийся трудоустройством)** | | |
| 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) | 75-40 |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 39 и мене |
| **Дежурный по режиму (подменный сотрудник)** | | |
| 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) | 75-40 |
| достижение высоких результатов работы по итогам работы за квартал;  участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал) | 39 и мене |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6. 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;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.»;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество   баллов для   установления выплат стимулирующего характера |
| Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетными грамотами Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края, юбилейная дата | награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой | 130\*\* |
| награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания Красноярского края, отраслевого органа исполнительной власти Красноярского края | 120\*\* |
| юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 100\*\* |

Приложение № 4

к Положению об оплате

и стимулировании труда работников

КГБУ СО «Ачинский центр адаптации»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ**

**ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (ГОД)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | | Квалификационный уровень | | | | | Предельное количество   баллов для   установления   выплат | |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере здравоохранения предоставления социальных услуг»** | | | | | | | | | |
| **ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»** | | | | | | | | | |
| **Специалист по социальной работе** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | 1 квалификационный уровень | | | | | 201-101 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | 100 и менее | |
| **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих** | | | | | | | | | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | | | | | | | |
| **Заведующий хозяйством** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | 2 квалификационный уровень | | | | | 151-76 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | 75 и менее | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | | | | | | | | |
| **Специалист по кадрам** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 1 квалификационный уровень | | | | 151-76 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 75 и менее | |
| **Юрисконсульт** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 1 квалификационный уровень | | | | 151-76 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 75 и менее | |
| **Инженер-программист (программист) II категории** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 2 квалификационный уровень | | | | 166-83 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 82 и менее | |
| **Инженер-программист (программист) II категории 0,5 ставки** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 2 квалификационный уровень | | | | 83-42 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 41 и менее | |
| **Бухгалтер I категории** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 3 квалификационный уровень | | | | 182-91 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 90 и менее | |
| **Специалист по охране труда** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 1 квалификационный уровень | | | | 151-76 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 75 и менее | |
| **Специалист по охране труда I категории** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 3 квалификационный уровень | | | | 182-91 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 90 и менее | |
| **Экономист I категории** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 3 квалификационный уровень | | | | 182-91 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 90 и менее | |
| **Юрисконсульт I категории** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 3 квалификационный уровень | | | | 182-91 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 90 и менее | |
| **Психолог I категории** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | 3 квалификационный уровень | | | | 182-91 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | 90 и менее | |
| **ПКГ «**О**бщеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | | | | | | | |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 1 квалификационный уровень | | | | | | 106-53 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 52 и менее | |
| **Уборщик территорий** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 1 квалификационный уровень | | | | | 106-53 | | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 52 и менее | | |
| **Уборщик служебных помещений** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | | | 1 квалификационный уровень | | 106-53 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | | | 52 и менее | |
| **Кладовщик** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 1 квалификационный уровень | | | | | | | 106-53 |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 52 и менее |
| **ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня»** | | | | | | | | | |
| **Буфетчик** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 1 квалификационный уровень | | | | | | 124-62 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 61 и менее | |
| **Водитель автомобиля** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | | | 1 квалификационный уровень | | | 124-62 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | | | 61 и менее | |
| **Слесарь-сантехник** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 2 квалификационный уровень | | | | | 151-76 | | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 75 и мене | | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | 2 квалификационный уровень | | | | | 151-76 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | 75 и мене | |
| **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (0,5 ставки)** | | | | | | | | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | | 2 квалификационный уровень | | | | | 75-38 | |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | | 37 и менее | |

<\*> Предельное количество баллов определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6 видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной полити ки Красноярского края;

<\*\*> Оценки критериев и количество баллов устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда и стимулировании труда работников соответствующих учреждений.»;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Интерпретация критерия оценки показателя | Предельное количество   баллов для   установления выплат стимулирующего характера |
| **Дежурный по режиму дежурная часть** | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 151-76 |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 75 и менее |
| **Дежурный по режиму (занимающийся трудоустройством)** | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 151-76 |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 75 и менее |
| **Дежурный по режиму (подменный сотрудник)** | | |
| Выполнение государственного задания \* | государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено | 151-76 |
| государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено | 75 и менее |

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

\*\* количество баллов с учетом критерия оценки показателя по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется в каждом учреждении на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.3.6 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.

С О Г Л А С О В А Н О:

Председатель и.о директора КГБУ СО

Совета трудового коллектива «Ачинский центр адаптации»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Нестеренко \_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Прокопенкова

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Протокол общего собрания №\_\_/\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г