



ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.03.2020

г. Красноярск

№ 139-п

О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 103 Устава Красноярского края, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края» следующие изменения:

в наименовании слова «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края» заменить словами «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края»;

в пункте 1 слова «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края» заменить словами «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края»;

Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края» изложить в редакции согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 455-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края»;

постановление Правительства Красноярского края от 30.06.2015 № 327-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края»;

постановление Правительства Красноярского края от 15.11.2016 № 582-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края»;

постановление Правительства Красноярского края от 17.01.2017 № 31-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края»;

постановление Правительства Красноярского края от 14.12.2017 № 762-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 500-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Гражданской ассамблеи Красноярского края».

3. Опубликовать постановление в газете «Наш Красноярский край» и на «Официальном интернет-портале правовой информации Красноярского края» (www.zakon.krskstate.ru).

4. Постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования. Пункт 2.1 Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.



Первый заместитель
Губернатора края –
председатель
Правительства края

Ю.А. Лапшин

Приложение
к постановлению Правительства
Красноярского края
от 03.03.2020 № 139-п

Приложение
к постановлению Правительства
Красноярского края
от 30.09.2013 № 500-п

**Примерное положение об оплате труда работников краевого
государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты
Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее соответственно – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и устанавливает:

минимальные размеры окладов (должностные окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера учреждения.

1.2. Условия оплаты труда работников учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, определяемые по квалификационным уровням ПКГ и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 1 к Положению.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплаты):

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, в размере до 12 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

работникам учреждения, занятым на работах с опасными условиями труда, в размере до 24 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Конкретные размеры выплат работникам учреждения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, по результатам специальной оценки условий труда,

проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень профессий работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляются указанные выплаты, утверждается руководителем учреждения.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.4. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.3 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.1. Работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (далее в настоящем

разделе – работники), в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – 8 % от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 6 % от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за качество выполняемых работ – 78 % от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты по итогам работы за месяц, квартал – 8 % от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам.

4.3. Персональные выплаты работникам устанавливаются в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты устанавливается в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной месячной заработной платы конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному времени, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится 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 времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются работникам с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с применением балльной системы оценки.

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 3 к Положению.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 4 к Положению.

4.8. Содержание, интерпретация критериев оценки результативности и качества труда работников, определенных пунктами 4.5–4.7 Положения, могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальном нормативном акте учреждения, устанавливающем систему оплаты труда.

4.9. Решение руководителя учреждения об осуществлении указанных выше выплат оформляется соответствующим приказом учреждения.

4.10. Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера, механизм проведения оценки результативности и качества труда работников для установления выплат, срок для принятия решения об установлении выплат устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

4.11. Размер стимулирующих выплат работникам, предусмотренных пунктом 4.4 Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = Ц1 \text{ балла} \times B_i \times K \text{ исп. раб. врем.},$$

где:

P – размер выплаты работнику за отчетный период по i-му виду выплат (руб.);

Ц 1 балла – цена балла для определения i-го размера выплат работнику (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

B_i – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i -го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i -му виду выплат;

K исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.},$$

где:

T факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

T план. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера и утверждается приказом учреждения. Плановый период для определения цены одного балла устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

Цена одного балла определяется по следующей формуле:

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.}i} / \sum_1^n B_i,$$

где:

Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i -й вид выплат в месяц в плановом периоде (руб.);

$\sum B_i$ – максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке за плановый период по i -му виду выплат стимулирующего характера, за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (в расчете на месяц в плановом периоде);

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием, за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения;

$$Q_{\text{стим.}} = \frac{(\text{ФОТ штат.} - \text{ФОТ зн.} - K_{\text{гар.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - K_{\text{отп.}}) / PK}{m},$$

где:

PK – 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;

ФОТ штат. – фонд оплаты труда на плановый период, без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

ФОТ зн. – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием на плановый период, включающий оплату по окладам

(должностным окладам), по основным и совмещаемым должностям, 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 (руб.);

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 надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (руб.);

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

К отп. – сумма средств, направляемая на выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям и профессиям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

m – количество календарных месяцев в плановом периоде.

Механизм определения размера средств для расчета К гар., К отп. устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету учреждения по статье «Заработная плата»;

индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края;

превышения более чем на 15 % суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам, по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания финансового года.

4.12. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.13. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал осуществляются с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 5 к Положению.

4.14. По решению руководителя учреждения выплаты по итогам работы за месяц с учетом критериев, указанных в графе второй таблицы, приведенной в приложении № 5 к Положению, производятся без учета фактически отработанного времени.

4.15. Конкретные размеры выплат по итогам работы за месяц, квартал работникам устанавливаются руководителем учреждения и утверждаются приказом учреждения.

4.16. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в размере до 300 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета его увеличения.

4.17. Выплаты по итогам работы за год работникам производятся за фактически отработанное время.

4.18. Выплаты по итогам работы за год работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

4.19. Предоставление работникам выплат по итогам работы за год производится с учетом результатов оценки следующих критериев:

качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

участие в организации и реализации мероприятий различного уровня связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

4.20. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем учреждения и утверждается приказом учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения

5.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом

отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя в соответствии с приложением № 1 к Закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением № 6 к Положению.

5.4. Средний размер оклада работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п, и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п.

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 % ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 % ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 Положения.

5.8. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы.

5.9. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 20,6 должностного оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, 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.

5.10. Конкретные размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются руководителем агентства молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

5.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал в размерах, определенных с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 7 к Положению.

5.12. Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения за результаты труда по итогам работы.

5.13. Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения определяется с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 8 к Положению.

5.14. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.15. Выплаты по итогам работы за год для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере до 200 % к должностному окладу.

Предоставление руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения выплат по итогам работы за год производится с учетом результатов оценки следующих критериев:

отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

своевременная качественная организация текущего планирования деятельности учреждения;

результативность и эффективность использования бюджетных средств.

5.16. Конкретный размер выплат по итогам работы по результатам оценки выполнения критериев в отношении руководителя учреждения устанавливается по решению руководителя агентства молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края на основании приказа агентства молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края об установлении выплат по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год), в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения на основании приказа учреждения.

5.17. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этого учреждения.

5.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя,

заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется агентством молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края в размере, не превышающем:

для руководителя – 2,1;

для заместителей руководителя – 1,1;

для главного бухгалтера – 1,2.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края», определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
1	2
1 квалификационный уровень	3 779
2 квалификационный уровень	4 152
3 квалификационный уровень	4 558
4 квалификационный уровень	5 479
5 квалификационный уровень	6 397

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее – критерии, учреждение), за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (далее – работники), для установления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Критерии	Работники	Содержание критерия	Предельный размер стимулирующих выплат (баллы)
1	2	3	4
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	специалист по связям с общественностью	участие в организации и реализации мероприятий различного уровня связанных с уставной деятельностью учреждения, предусмотренных планом	10
	юрисконсульт	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	5

**Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее – критерии, учреждение), за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (далее – работники), для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Критерии	Содержание критерия	Предельный размер стимулирующих выплат (баллы)
1	2	3
Работники		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	отсутствие замечаний за отчетный период	5
	наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	5

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее – критерии, учреждение), за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (далее – работники), для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии	Содержание критерия	Предельный размер стимулирующих выплат (баллы)
1	2	3
Работники		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	исполнение должностных обязанностей в интенсивном режиме работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя учреждения	4
	выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	4
	повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	2

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее – критерии, учреждение), за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (далее – работники), для установления выплат по итогам работы за месяц, квартал

Должность	Критерии	Содержание критерия	Предельный размер стимулирующих выплат (баллы)
1	2	3	4
Выплаты по итогам работы за месяц			
Работники	участие в организации и реализации мероприятий различного уровня связанных с уставной деятельностью учреждения, предусмотренных планом мероприятий, утвержденным руководителем учреждения, проводимых учреждением	наличие результатов по итогам участия в мероприятии	5
	выполнение заданий особой важности и сложности	оперативное и качественное выполнение порученных заданий	5
Выплаты по итогам работы за квартал			
Работники	обеспечение	качество	5

1	2	3	4
	<p>своевременного составления, утверждения, предоставления отчетной и иной документации, выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации</p>	<p>составления, представление в установленные сроки</p>	
	<p>участие в организации и реализации мероприятий различного уровня связанных с уставной деятельностью учреждения, предусмотренных планом мероприятий, утвержденным руководителем учреждения, и (или) внеплановых мероприятий, проводимых учреждением</p>	<p>оперативное и результативное выполнение плановых мероприятий, внеплановых поручений, отсутствие замечаний, соответствие установленным срокам</p>	5

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Показатели для отнесения краевого государственного казенного учреждения
«Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи
Красноярского края» (далее – учреждение) к группам по оплате труда
руководителя учреждения

	Группа по оплате труда руководителя, к которой относится учреждение			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Количество мероприятий, проводимых Общественной палатой Красноярского края, ед.	свыше 50	от 40 до 49	от 31 до 39	до 30
Количество мероприятий, проводимых Гражданской ассамблеей Красноярского края, ед.	свыше 50	от 40 до 49	от 31 до 39	до 30

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее – критерии, учреждение) для установления руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ

Должность	Критерии	Содержание критерия	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
1	2	3	4
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководитель	обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на учреждение	отсутствие замечаний	20
	обеспечение комплексной безопасности учреждения	отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	20
Заместитель руководителя	обеспечение комплексной	отсутствие предписаний,	5

1	2	3	4
	безопасности учреждения Обеспечение рационального использования материалов, электроэнергии, оборудования и других материальных ресурсов	представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	
		отсутствие нарушений, замечаний	5
Главный бухгалтер	своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, планов, других сведений	своевременное представление отчетов, отсутствие замечаний	10
	обеспечение результативности и эффективности использования бюджетных средств	отсутствие нарушений, замечаний	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Руководитель	обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	отсутствие нарушений, замечаний	10
	обеспечение оперативного и результативного выполнения плановых мероприятий,	отсутствие нарушений, замечаний	10

1	2	3	4
	связанных с уставной деятельностью учреждения		
	соблюдение финансовой и исполнительской дисциплины, обеспечение целевого расходования бюджетных средств	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств	10
Заместитель руководителя	обеспечение оперативного и результативного выполнения плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие нарушений, замечаний	20
Главный бухгалтер	соблюдение финансовой и исполнительской дисциплины, обеспечение целевого расходования бюджетных средств	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств	20

1	2	3	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель	обеспечение качественного выполнения возложенных на учреждение функций и задач	отсутствие жалоб со стороны учредителя на работу учреждения или на действия руководителя	20
	эффективность и соответствие финансово-хозяйственной деятельности учреждения требованиям действующего законодательства	отсутствие нарушений, замечаний, фактов нарушения норм бюджетного, налогового, трудового законодательства	20
	качественная подготовка и проведение мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие жалоб со стороны учредителя на работу учреждения или на действия руководителя	12
Заместитель руководителя	качественная подготовка и проведение мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие жалоб учредителя на работу учреждения	7
Главный бухгалтер	обеспечение качественного составления, утверждения, предоставления отчетной документации	отсутствие замечаний	12

Приложение № 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной
палаты Красноярского края
и Гражданской ассамблеи
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Красноярского края и Гражданской ассамблеи Красноярского края» (далее – критерии, учреждение) для установления руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру учреждения выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал

Должность	Критерии	Содержание критерия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета его увеличения, %
1	2	3	4
Выплаты по итогам работы за месяц			
Руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер	подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	наличие результатов по итогам участия и проведения мероприятий	25
	выполнение заданий особой важности и сложности	оперативное и качественное выполнение порученных заданий	25
Выплаты по итогам работы за квартал			
Руководитель, заместитель	реализация внеплановых	оперативное и результативное	20

1	2	3	4
руководителя, главный бухгалтер	мероприятий, проводимых Общественной палатой Красноярского края, Гражданской ассамблей Красноярского края	выполнение внеплановых поручений, отсутствие замечаний, соответствие установленным срокам	
	результативность финансово- экономической деятельности учреждения	процент исполнения бюджетных ассигнований:	
		свыше 90 %	50
		от 50 % до 90 %	30
до 50 %	0		