



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Постановление Правительства Красноярского
края от 23.10.2013 N 552-п
(ред. от 30.09.2014)

"Об утверждении Примерного положения об
оплате труда работников органов
исполнительной власти Красноярского края по
должностям, не отнесенным к
государственным должностям и должностям
государственной гражданской службы"
(с изм. и доп., вступающими в силу с
27.10.2014)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 01.12.2014

ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 23 октября 2013 г. N 552-п

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ К ГОСУДАРСТВЕННЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
И ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

(в ред. Постановлений Правительства Красноярского края
от 09.09.2014 N 391-п, от 30.09.2014 N 446-п)

В соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [статьей 103](#) Устава Красноярского края, [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" постановляю:

1. Утвердить Примерное [положение](#) об оплате труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

[Постановление](#) Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[Постановление](#) Совета администрации Красноярского края от 17.02.2006 N 35-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации края от 31.01.05 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[Постановление](#) Совета администрации Красноярского края от 31.01.2008 N 29-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[Постановление](#) Совета администрации Красноярского края от 06.03.2008 N 104-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[Постановление](#) Совета администрации Красноярского края от 05.06.2008 N 269-п "О внесении изменения в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[пункт 1](#) Постановления Совета администрации Красноярского края от 16.08.2007 N 352-п "О распространении действия на всю территорию нового субъекта Российской Федерации - Красноярского края Постановлений Совета администрации Красноярского края и признании утратившими силу Постановлений администрации Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа и Постановлений администрации Эвенкийского автономного округа";

[Постановление](#) Правительства Красноярского края от 07.08.2008 N 33-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[Постановление](#) Правительства Красноярского края от 30.12.2008 N 274-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

[Постановление](#) Правительства Красноярского края от 03.03.2009 N 96-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении

Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

Постановление Правительства Красноярского края от 12.03.2013 N 86-п "О внесении изменения в Постановление Правительства Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки";

пункты 1 - 4 Постановления Правительства Красноярского края от 16.04.2013 N 142-п "О внесении изменений в Постановление Совета администрации Красноярского края от 31.01.2005 N 23-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников органов исполнительной власти края, оплата труда которых производится на основе краевой тарифной сетки".

3. Опубликовать Постановление в "Ведомостях высших органов государственной власти Красноярского края", 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 со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2013 года.

5. Установить, что **абзацы одиннадцатый - двадцать четвертый пункта 4.5 раздела 4** Примерного положения об оплате труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, действуют до 1 апреля 2014 года.

Первый заместитель
Губернатора края -
председатель
Правительства края
В.П.ТОМЕНКО

Приложение
к Постановлению
Правительства Красноярского края
от 23 октября 2013 г. N 552-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ
К ГОСУДАРСТВЕННЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

(в ред. Постановлений Правительства Красноярского края
от 09.09.2014 N 391-п, от 30.09.2014 N 446-п)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и регулирует порядок оплаты труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (далее - работники).

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных

групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 N 446-п)

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

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 N 446-п)

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.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно приложению N 1 к Положению.

2.2. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", согласно приложению N 2 к Положению.

2.3. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", согласно приложению N 3 к Положению.

2.4. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности работников внутреннего водного транспорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 N 392н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта", согласно приложению N 4 к Положению.

(п. 2.4 введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% - за первый класс;

на 10% - за второй класс.

(п. 2.5 введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 N 446-п)

2.6. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного [пунктом 2.5](#) настоящего Положения.

(п. 2.6 введен [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 N 446-п)

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

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

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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу), за исключением персональной выплаты с учетом работы в муниципальном образовании город Норильск.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4. 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;

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

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

3.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами органа исполнительной власти Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее - локальные нормативные акты).

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50% оклада (должностного оклада).

3.5. Работникам, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну со степенью секретности:

"секретно" - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 10% к окладу (должностному окладу);

"совершенно секретно" - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 20% к окладу

(должностному окладу).

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается 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

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

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. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работ, работы в муниципальном образовании город Норильск.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 N 446-п)

4.3. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

а) исключен. - [Постановление](#) Правительства Красноярского края от 30.09.2014 N 446-п;

б) персональные выплаты работникам за сложность, напряженность и особый режим работы - в размере до 50% оклада (должностного оклада);

в) персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск - в размере, определяемом в соответствии с [пунктом 4.5](#) Положения.

4.4. Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем органа исполнительной власти Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее - руководитель).

Размер персональной надбавки, за исключением персональной выплаты с учетом работы в муниципальном образовании город Норильск, пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

4.5. Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв,$$

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск (руб.);

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края (руб.);

Ккв - коэффициент повышения заработной платы, утверждаемый соответствующим органом исполнительной власти Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

При определении размера заработной платы (Зп) учитываются все виды выплат, за исключением: региональной выплаты;

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

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

Абзацы одиннадцатый - восемнадцатый пункта 4.5 действуют до 1 апреля 2014 года ([пункт 5](#) данного документа).

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск в месяце, предшествующем месяцу, в котором работнику начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается. Размер увеличения рассчитывается по формуле:

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

где:

ПНув - размер увеличения персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск (руб.);

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

Кув - коэффициент увеличения персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Коэффициент увеличения персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск (Кув) для каждого работника устанавливается органом исполнительной власти Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

Порядок расчета коэффициента увеличения персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск (Кув) зависит от периода, который учитывается при определении среднего дневного заработка.

Абзацы девятнадцатый - двадцать четвертый пункта 4.5 действуют до 1 апреля 2014 года ([пункт 5](#) данного документа).

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 апреля 2013 года, коэффициент увеличения персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск (Кув) определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} \times (1 + \text{Ккв}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 апреля 2013 года (руб.);

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 апреля 2013 года (руб.).

При определении фактически начисленной заработной платы не учитывается региональная выплата.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может быть направлен на иные цели.

4.6. 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 устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с применением балльной системы оценки.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением N 5 к Положению.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)

4.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением N 6 к Положению.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением N 7 к Положению.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)

4.10. С учетом специфики деятельности органа исполнительной власти Красноярского края критерии оценки результативности и качества труда работников, определенные [пунктами 4.7 - 4.9](#) Положения, могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах.

4.11. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется руководителем соответствующего структурного подразделения органа исполнительной власти Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, а в органах исполнительной власти Красноярского края, где отсутствуют структурные подразделения, - непосредственно руководителем.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем и оформляется приказом органа исполнительной власти Красноярского края.

4.12. Размер выплат работникам, предусмотренных [пунктом 4.6](#) Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = Ц_{1\text{балла}} * B_i * K_{\text{исп. раб. врем}},$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ - 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;

$K_{\text{исп. раб. врем}}$ - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. Раб. Врем}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план}},$$

где:

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

$T_{\text{план}}$ - 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. Плановый период для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

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

где:

$Q_{\text{стими}}$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i-й вид выплат 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;
 n (кроме работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием;
 n (для работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) - среднесписочная численность работников;

$$Q_{стим} = (\Phi OT_{штат} - \Phi OT_{зн.} - K_{зар.} - K_{омн.}) / PK,$$

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;

$\Phi OT_{штат}$ - фонд оплаты труда на плановый период без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

$\Phi OT_{зн.}$ (кроме работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) - 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.);

$\Phi OT_{зн.}$ (для работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) - фонд оплаты труда, рассчитанный исходя из установленных на плановый период штатным расписанием окладов (должностных окладов), по основным и совмещаемым должностям, персональных выплат, 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 и среднесписочной численности (руб.);

$K_{зар.}$ - 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 ненормированный рабочий день, за доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, 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.);

$K_{омн.}$ - 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.).

Механизм определения размера средств для расчета $K_{зар.}$, $K_{омн.}$ устанавливается в локальных нормативных актах.

Цена балла, определяемая по вышеуказанной формуле, рассчитывается отдельно для водителей управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края и иных работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету соответствующего органа исполнительной власти

Красноярского края 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 фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

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.

4.13. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, производится с периодичностью, указанной соответственно в [пунктах 4.7 - 4.9](#) Положения, в срок, установленный локальными нормативными актами.

4.14. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.15. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, с учетом специфики деятельности органа исполнительной власти Красноярского края.

4.16. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся работникам с учетом выполнения следующих критериев:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов;

выполнение заданий, реализация мероприятий, проводимых Губернатором Красноярского края, лицами, замещающими государственные должности Красноярского края в Правительстве Красноярского края, Администрации Губернатора Красноярского края;

рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;

выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспорта, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал, составляет 900 баллов для всех работников.

Конкретное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал, устанавливается в локальных нормативных актах.

В целях поощрения работников при определении выплат по итогам работы за месяц могут учитываются следующие критерии:

выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя и плодотворная работа, юбилейная дата, присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края.

По решению руководителя выплаты по итогам работы за месяц с учетом вышеперечисленных критериев могут производиться без учета фактически отработанного времени.

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал (в баллах) конкретному работнику устанавливается руководителем на основании представления руководителей соответствующих

структурных подразделений органа исполнительной власти Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, а в органах исполнительной власти Красноярского края, где отсутствуют структурные подразделения, - непосредственно руководителем.

Размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$P = Ц_{1\text{балла}} * B * K_{\text{исп. раб. врем}},$$

где:

P - размер выплаты работнику по итогам работы за месяц, квартал (руб.);

$C_{1\text{балла}}$ - цена балла для определения размера выплат по итогам работы за отчетный период (руб.);

B - количество баллов по результатам оценки труда работника;

$K_{\text{исп. раб. врем}}$ - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

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

где:

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

$T_{\text{план}}$ - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим.}} / \text{SUM } B,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплаты по итогам работы за месяц, квартал (руб.);

SUM B - максимально возможное количество баллов по результатам оценки за отчетный период по данному виду выплат стимулирующего характера.

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

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за год, составляет 300 баллов для каждого работника.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем и утверждается приказом органа исполнительной власти Красноярского края.

4.17.1. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитываются следующие критерии:

личный вклад, внесенный в результаты деятельности органа исполнительной власти Красноярского края;

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

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

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение

календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.17.3. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{балла}^{год} \cdot B_i^{год} \cdot k_j,$$

где:

$C_i^{год}$ - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику (руб.);

$C_{балла}^{год}$ - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год (руб.);

$B_i^{год}$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника;

k_j - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

Стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год рассчитывается по формуле:

$$C_{балла}^{год} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} \cdot k_j},$$

где:

Э - экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (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.);

m - фактическая численность работников органа исполнительной власти края, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края
по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 30.09.2014 N 446-п)

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	2597
2 квалификационный уровень	2739
ПКГ должностей служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	2882
2 квалификационный уровень	3167
3 квалификационный уровень	3480
4 квалификационный уровень	4392
5 квалификационный уровень	4961
ПКГ должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	3167
2 квалификационный уровень	3480
3 квалификационный уровень	3820
4 квалификационный уровень	4592
5 квалификационный уровень	5361
ПКГ должностей служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	5762
2 квалификационный уровень	6675
3 квалификационный уровень	7188
Должности, не включенные в ПКГ	
руководитель службы охраны труда	5762
специалист по охране труда I категории	3820
специалист по охране труда II категории	3480
специалист по охране труда	3167

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края
по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 30.09.2014 N 446-п)

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	2231
2 квалификационный уровень	2338
ПКГ профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	2597
2 квалификационный уровень	3167
3 квалификационный уровень	3480
4 квалификационный уровень	4193
Должности, не включенные в ПКГ	
оператор стиральных машин, оператор видеозаписи, часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов, рабочий зеленого хозяйства	2597

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края

по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 30.09.2014 N 446-п)

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень	3575

Приложение N 4
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края
по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ
РАБОТНИКОВ ВНУТРЕННЕГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТА**

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 30.09.2014 N 446-п)

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	2882
2 квалификационный уровень	3167
4 квалификационный уровень	3480

5 квалификационный уровень	3820
6 квалификационный уровень	4193
7 квалификационный уровень	4392
8 квалификационный уровень	4592
9 квалификационный уровень	4961
10 квалификационный уровень	5361
11 квалификационный уровень	5762
ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень	4961
2 квалификационный уровень	5361
3 квалификационный уровень	5762
4 квалификационный уровень	6675
5 квалификационный уровень	7188

Приложение N 5
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края
по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 09.09.2014 N 391-п)

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (инженер, специалист по		

охране труда, техник, механик, начальник участка, главный инженер, главный механик и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	250
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	180
Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период	250
	В случае незначительных единичных нарушений правил дорожного движения	150
	В случае ДТП по вине работника	0
Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, дворник, лифтер, гардеробщик, горничная, курьер, садовник, сторож (вахтер), полотер, рабочий зеленого хозяйства, часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов, радиооператор, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний, жалоб	100
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	70
Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (администратор, диспетчер, дежурный бюро пропусков, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, заведующий хозяйством, кладовщик, тракторист, контролер ТСАС, оператор видеозаписи, электрогазосварщик, слесарь, столяр, токарь и др.), работники, обеспечивающие ведение делопроизводства (документовед и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний, жалоб	150
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	100
Работники (специалисты) финансовой, бухгалтерской, контрольной, ревизионной, правовой служб (экономист, бухгалтер, юрисконсульт и др.)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний, жалоб	150
	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	100
Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям медицинских работников (медицинская сестра и др.)		
Оперативность и качество	Отсутствие замечаний, жалоб	100

выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	50
Работники группы должностей работников внутреннего водного транспорта (капитан самоходного судна, старший помощник капитана самоходного судна, помощник капитана самоходного судна, механик самоходного судна, моторист и др.) (введены Постановлением Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)		
Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Обеспечение безопасности плавания в водных акваториях, обеспечение безаварийной эксплуатации судна	600
	Наличие по итогам работы за отчетный период единичных зафиксированных нарушений положений Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации	300
	В случае транспортных происшествий на внутреннем водном транспорте	0

Приложение N 6
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края
по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 09.09.2014 N 391-п)

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
------------	----------------------------	---

Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (инженер, специалист по охране труда, техник, механик, начальник участка, главный инженер, главный механик и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	40
	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	150
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	200
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20
Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, дворник, лифтер, гардеробщик, горничная, курьер, садовник, сторож (вахтер), полотер, рабочий зеленого хозяйства, часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов, радиооператор, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	100
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (администратор, диспетчер, дежурный бюро пропусков, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, заведующий хозяйством, кладовщик, тракторист, контролер ТСАС, оператор видеозаписи, электрогазосварщик, слесарь, столяр, токарь и др.), работники, обеспечивающие ведение делопроизводства (документовед и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	140
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники (специалисты) финансовой, бухгалтерской, контрольной, ревизионной, правовой служб (экономист, бухгалтер, юрисконсульт и др.)		

Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	30
	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	100
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям медицинских работников (медицинская сестра и др.)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	60
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Работники группы должностей работников внутреннего водного транспорта (капитан самоходного судна, старший помощник капитана самоходного судна, помощник капитана самоходного судна, механик самоходного судна, моторист и др.) (введены Постановлением Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)		
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	400
	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20

Приложение N 7
к Примерному положению
об оплате труда
работников органов
исполнительной власти
Красноярского края
по должностям, не отнесенным
к государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ

И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

(в ред. [Постановления](#) Правительства Красноярского края
от 09.09.2014 N 391-п)

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (инженер, специалист по охране труда, техник, механик, начальник участка, главный инженер, главный механик и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	30
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	140
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	10
Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель, др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством	50
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	210
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	30
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	10
Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, дворник, лифтер, гардеробщик, горничная, курьер, садовник, сторож (вахтер), полотер, рабочий зеленого хозяйства, часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов, радиооператор, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий и др.)		
Достижение высоких результатов в	Соблюдение требований техники	10

работе, интенсивность	безопасности и охраны труда	
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	80
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (администратор, диспетчер, дежурный бюро пропусков, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, заведующий хозяйством, кладовщик, тракторист, контролер ТСАС, оператор видеозаписи, электрогазосварщик, слесарь, столяр, токарь и др.), работники, обеспечивающие ведение делопроизводства (документовед и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	90
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
Работники (специалисты) финансовой, бухгалтерской, контрольной, ревизионной, правовой служб (экономист, бухгалтер, юрисконсульт и др.)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	20
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	60
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	10
Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям медицинских работников (медицинская сестра, др.)		

Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	80
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	5
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
Работники группы должностей работников внутреннего водного транспорта (капитан самоходного судна, старший помощник капитана самоходного судна, помощник капитана самоходного судна, механик самоходного судна, моторист и др.) (введены Постановлением Правительства Красноярского края от 09.09.2014 N 391-п)		
Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Эксплуатация судна согласно регламентам, стандартам, правилам, требованиям, установленным действующим законодательством	200
	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	300
	Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	50
	Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	10