



ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.08.2025

г. Красноярск

№ 672-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства 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. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – Положение) согласно приложению.

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

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, за исключением подпункта «ж» пункта 4.4 Положения.

Подпункт «ж» пункта 4.4 Положения вступает в силу с 1 сентября 2025 года, но не ранее дня, следующего за днем его официального опубликования.



Первый заместитель
Губернатора края –
председатель
Правительства края

С.В. Верещагин

**Примерное положение об оплате труда работников краевого
государственного казенного учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами Губернатора и Правительства
Красноярского края»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – учреждение).

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

1.4. Наименование профессий рабочих, должностей работников учреждения 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 (далее – справочники).

1.5. Положение включает в себя:

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

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, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

условия, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи;

объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителя учреждения.

1.6. 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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным 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.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению № 1 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 квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», согласно приложению № 1 к Положению.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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).

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и устанавливаются руководителем учреждения в размере до 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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 водителям автомобиля учреждения за ненормированный рабочий день;

доплату за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором – четвертом пункта 3.4

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Доплата за сверхурочную работу устанавливается работникам учреждения в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4.6. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные или нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

3.5. 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 к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

3.6. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в порядке и размерах, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Конкретные размеры выплат ежемесячных процентных надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются руководителем учреждения с учетом объема сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

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

4.1. Работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (далее в настоящем разделе – работники), в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работ, опыта работы, работы в городском округе город Норильск Красноярского края, за работу на северных территориях, в целях обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной Законом края (далее – региональная выплата), водителям – при условии наличия квалификационной категории с учетом классности.

4.4. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

а) персональная выплата работникам за сложность, напряженность и особый режим работы – в размере до 160 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы работникам устанавливается руководителем учреждения на срок не более одного года и может быть изменен при изменении функциональных обязанностей работника;

б) персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам через три года работы в учреждении и производится в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности (профессии) в следующих размерах:

при стаже от 3 лет до 5 лет включительно – 10 %;

при стаже свыше 5 лет до 7 лет включительно – 15 %;

при стаже свыше 7 лет до 10 лет включительно – 20 %;

при стаже свыше 10 лет до 15 лет включительно – 30 %;

при стаже свыше 15 лет – 40 %;

в) персональная выплата за работу в городском округе город Норильск

Красноярского края – в размере, определяемом в соответствии с пунктом 4.5 Положения;

г) персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся 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, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Пув} = \text{Отп пн1} - \text{Отп пн2}, \quad (1)$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп пн1 – 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, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп пн2 – 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, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

д) персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) – 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 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 учреждения 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 учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени;

е) персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты устанавливается в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Закона края;

ж) персональная выплата водителям устанавливается при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- на 25 % – за первый класс;
- на 10 % – за второй класс.

4.5. Размер персональной выплаты за работу в городском округе город Норильск Красноярского края рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв, \quad (2)$$

где:

ПН – размер персональной выплаты за работу в городском округе город Норильск Красноярского края (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 городском округе город Норильск Красноярского края;
- специальной краевой выплаты;
- персональной выплаты за работу на северных территориях;
- начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Персональная выплата за работу в городском округе город Норильск Красноярского края выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может

быть направлен на иные цели.

4.6. 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 и исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением государственных услуг (работ), достижению положительных результатов деятельности учреждения.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению и исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.8. 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 № 2 к Положению и исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.9. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальном нормативном акте учреждения, устанавливающем систему оплаты труда.

4.10. Конкретный размер выплат, порядок распределения объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного на плановый период, между выплатами стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, механизм проведения оценки результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, срок для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

4.11. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

4.12. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

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

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

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

4.14. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 3 к Положению и исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

4.15. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, устанавливается в локальном нормативном акте учреждения.

4.16. По решению руководителя выплаты по итогам работы за месяц в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением 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, наступлением юбилейной даты могут производиться без учета фактически отработанного времени.

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

4.18. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в размере до 1500 % к должностному окладу для каждого работника.

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

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

- личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения;
- 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.

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

4.22. Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя 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 учреждения в соответствии с приложением № 1 к Закону края.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 4 к Положению.

5.4. Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения для определения оклада руководителя учреждения, группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается приказом управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края (далее – управление делами). В соответствии со значениями объемных показателей, характеризующих работу учреждения за предшествующий год, группа по оплате труда руководителя учреждения пересматривается не реже одного раза в год.

5.5. 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.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 % ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения

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

5.8. Руководителю учреждения, его заместителям 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;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

5.9. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 35,9 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 к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5.10. Конкретные размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются управлением делами, заместителям руководителя 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 заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются ежемесячно в размерах, определенных с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 5 к Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется управлением делами, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения.

5.12. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы – в размере до 130 % к должностному окладу.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность

и особый режим работы устанавливается на срок не более одного года и выплачивается ежемесячно. Размер выплаты может быть изменен при изменении степени сложности и напряженности работы.

5.13. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

5.15. Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения определяется с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 6 к Положению.

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

5.17. Выплаты по итогам работы за год для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере до 500 % к должностному окладу.

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

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- качественная подготовка и обслуживание мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения;
- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы учреждения;

результативность и эффективность использования бюджетных средств.

5.18. Конкретный размер выплат по итогам работы по результатам оценки выполнения критериев в отношении руководителя учреждения устанавливается приказом управления делами об установлении выплат по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год), в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – приказом учреждения.

5.19. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается 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 иных местностях края с особыми климатическими условиями.

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

5.21. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения оказывается единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 Закона края.

5.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей 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 учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется управлением делами в размере, не превышающем:

для руководителя – 3,6;

для заместителей руководителя – 2,9;

для главного бухгалтера – 2,9.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного казенного
учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами
Губернатора и Правительства
Красноярского края»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края»

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 276
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
5 квалификационный уровень	7 742
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 943
2 квалификационный уровень	5 431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7 167
5 квалификационный уровень	8 367
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 993
2 квалификационный уровень	10 418
3 квалификационный уровень	11 219

1	2
Должности руководителей, специалистов и служащих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ	
Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
Системный администратор	5 431
Заместитель начальника отдела	8 367
Ведущий механик	7 167
Консультант по закупкам	7 167
Ведущий специалист по пожарной безопасности	7 167
Специалист по охране труда	5 431
Младший специалист по охране труда	4 943
Старший специалист по закупкам	4 276
Специалист в сфере закупок	4 943

2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 481
2 квалификационный уровень	3 649
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 542
Должности по профессиям рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ	
Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
оператор стиральных машин	4 053
рабочий зеленого хозяйства	4 053
оператор видеозаписи	4 053
охранник	4 053

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	5581

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного, казенного
учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами
Губернатора и Правительства
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – учреждение) (для установления 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 работникам учреждения)

Должности	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Начальник отдела, заместитель начальника отдела, заместитель главного бухгалтера, главные специалисты, ведущий шеф-инженер	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	10
		Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	350
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Секретарь, делопроизводитель	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	5
		Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	200
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	10
Инженеры, техники, механики, специалисты	Профессиональный уровень исполнения	Умение самостоятельно принимать решение	10

1	2	3	4
по охране труда, специалисты по закупкам, ведущий специалист по пожарной безопасности, системный администратор, старший агент по снабжению, начальник участка	должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	500
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20
Водители	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	450
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	30
Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, лифтер, гардеробщик, грузчик, охранник, рабочий зеленого хозяйства, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Ответственное отношение к функциональным обязанностям	250
		Участие в организации и проведении особо важных или срочных работ, мероприятий различного уровня	20
Администратор, диспетчер, дежурный бюро пропусков, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, кладовщик, тракторист, оператор видеозаписи, сварщик, слесарь, столяр	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	240
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20
Бухгалтеры, юрисконсульты, специалисты по кадрам	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	5
		Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	400
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня,	30

1	2	3	4
		в выполнении важных и срочных работ	
Медицинская сестра	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	50
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Начальник отдела, заместитель начальника отдела, заместитель главного бухгалтера, главные специалисты, ведущий шеф-инженер	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	230
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	5
Секретарь, делопроизводитель	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	5
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	100
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	5
Инженеры, техники, механики, специалисты по охране труда, специалисты по закупкам, специалист по пожарной безопасности, системный администратор, старший агент по снабжению, начальник участка	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	282
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Водители	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством	10

1	2	3	4
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	250
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, лифтер, гардеробщик, грузчик, охранник, рабочий зеленого хозяйства, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	5
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	150
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Администратор, диспетчер, дежурный бюро пропусков, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, кладовщик, тракторист, оператор видеозаписи, сварщик, слесарь, столяр	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	5
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	95
Бухгалтеры, юрисконсульты, специалисты по кадрам	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	235
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Медицинская сестра	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	11
Выплаты за качество выполняемых работ			
Начальник отдела, заместитель начальника отдела, заместитель главного бухгалтера, главные специалисты,	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных	Отсутствие замечаний за отчетный период	380
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	250

1	2	3	4
ведущий шеф-инженер	обязанностей		
Секретарь, делопроизводитель	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	220
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	150
Инженеры, техники, механики, специалисты по охране труда, специалисты по закупкам, специалист по пожарной безопасности, системный администратор, старший агент по снабжению, начальник участка	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	500
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	360
Водители	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период	490
		В случае незначительных единичных нарушений правил дорожного движения	300
Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, лифтер, гардеробщик, грузчик, охранник, рабочий зеленого хозяйства, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	340
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	240
Администратор, диспетчер, дежурный бюро пропусков, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, кладовщик, тракторист, оператор видеозаписи, сварщик, слесарь, столяр	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	255
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	170
Бухгалтеры, юрисконсульты, специалисты	Оперативность и качество выполнения работ в части	Отсутствие замечаний за отчетный период	450
		Наличие единичных	280

1	2	3	4
по кадрам	возложенных функциональных обязанностей	замечаний по итогам работы за отчетный период	
Медицинская сестра	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	100
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	50

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного казенного
учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами
Губернатора и Правительства
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – учреждение) (для определения размера выплат по итогам работы за месяц, квартал работникам учреждения)

Должность	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
1	2	3	4
Выплаты по итогам работы за месяц			
Работники учреждения	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения	Фактическое участие, наличие положительных результатов по итогам участия и проведения мероприятий	100
	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	Присвоение почетного звания, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края	100
		Юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	200

1	2	3	4
	Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, юбилейная дата		
Выплаты по итогам работы за квартал			
Работники учреждения	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний, нарушений,	100
	Выполнение заданий особой важности и сложности	Оперативное и качественное выполнение порученных заданий	150

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного казенного
учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами
Губернатора и Правительства
Красноярского края»

Объемные показатели, характеризующие работу краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – учреждение), а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 150	до 150	до 100	до 80

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
1	Численность работников по штату, человек: свыше 400; от 300 до 400; до 300	150 100 50
2	Плановый объем бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение учреждения, млн рублей: свыше 600; от 300 до 600; до 300	50 40 30

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного казенного
учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами
Губернатора и Правительства
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – учреждение) (для установления 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 руководителю учреждения, заместителям руководителя и главного бухгалтера)

Должность	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководитель учреждения	Обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на учреждение	Отсутствие замечаний	40
Заместитель руководителя	Обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на учреждение	Отсутствие замечаний	40
Главный бухгалтер	Обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на учреждение	Отсутствие замечаний	35
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Руководитель учреждения	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы, ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов	10
Заместитель руководителя	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы, ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны	5

1	2	3	4
		учредителя, контролирующих органов	
Главный бухгалтер	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы, ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель учреждения	Обеспечение качественного выполнения возложенных на учреждение функций и задач	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или на действия руководителя	90
Заместитель руководителя	Обеспечение качественного выполнения возложенных на учреждение функций и задач	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или на действия заместителя руководителя	90
Главный бухгалтер	Обеспечение качественного выполнения возложенных на учреждение функций и задач	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или на действия главного бухгалтера	90

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного казенного
учреждения «Центр комплексного
обеспечения управления делами
Губернатора и Правительства
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Центр комплексного обеспечения управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края» (далее – учреждение) (для определения размера выплат по итогам работы за месяц, квартал руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру)

Должность	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
1	2	3	4
Выплаты по итогам работы за месяц			
Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения	Наличие положительных результатов по итогам участия и проведения мероприятий	100
	Выполнение заданий особой важности и сложности	Оперативное и качественное выполнение порученных заданий	150
	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	Присвоение почетного звания, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края	100
	Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, юбилейная дата	Юбилейная дата	200

1	2	3	4
Выплаты по итогам работы за квартал			
Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер	Обеспечение своевременного составления, утверждения, предоставления отчетной документации	Качество составления, представление в установленные сроки	50
	Выполнение заданий, реализация мероприятий, проводимых Губернатором Красноярского края, лицами, замещающими государственные должности Красноярского края в Правительстве Красноярского края, Администрации Губернатора Красноярского края	оперативное и результативное выполнение внеплановых поручений, отсутствие замечаний, соответствие установленным срокам	100