



ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.12.2023

г. Красноярск

№ 1070-п

О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 464-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр документационно-информационного и транспортного обеспечения министерства сельского хозяйства и торговли края и службы Гостехнадзора края» и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»

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

1. Внести в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 464-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр документационно-информационного и транспортного обеспечения министерства сельского хозяйства и торговли края и службы Гостехнадзора края» и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений» следующие изменения:

в наименовании, пункте 1 слова «и торговли» исключить;

в Примерном положении об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр документационно-информационного и транспортного обеспечения министерства сельского хозяйства и торговли края и службы Гостехнадзора края»:

пункт 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр документационно-информационного и транспортного обеспечения министерства сельского хозяйства края и службы Гостехнадзора края» (далее – Примерное 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 № 9-3864) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.»;

в пункте 1.2 слова «и торговли» исключить;

пункт 1.4 изложить в следующей редакции:

«1.4. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для работников Учреждения;

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

условия оплаты труда для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, в том числе виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

объемные показатели для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей Учреждений.»;

пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы за период (квартал, год);

специальная краевая выплата.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения, определяются в соответствии с пунктами 4.5–4.7 настоящего раздела с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, предусмотренных приложением № 3 к Примерному положению.»;

дополнить пунктом 4.8.1 следующего содержания:

«4.8.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру 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 3 тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру

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.

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 специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

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

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

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – 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.»;

в пункте 4.9 цифры «14,9» заменить цифрами «16,4»;

дополнить разделом 5 следующего содержания:

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы;

специальная краевая выплата;

персональные выплаты.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Примерному положению.

5.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – 40 %,

на выплаты за качество выполняемых работ – 40 %;

на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 15 %;

на выплаты по итогам работы за месяц – 5 %.

5.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно на основании оценки результативности и качества труда работников учреждения в баллах.

5.4. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера осуществляется начальником структурного подразделения учреждения, в котором работает работник (далее – начальник отдела).

Начальник отдела в срок до 25 числа отчетного месяца направляет руководителю учреждения оценочный лист по форме согласно приложению

№ 5 к Примерному положению.

Руководитель учреждения на основании оценочных листов принимает решение об осуществлении выплат стимулирующего характера, данное решение оформляется приказом учреждения.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера, по каждому виду выплат, предусмотренных пунктом 5.3 Примерного положения, устанавливается по формуле:

$$P = C_{1\text{балла}} \times B \times K_{\text{исп.раб.врем.}} \quad (3)$$

где:

P – размер выплаты работнику за отчетный период по i 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 или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями (руб.);

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

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

$$K_{\text{исп.раб.врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}} \quad (4)$$

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 (год) по каждой выплате стимулирующего характера по каждому виду должностей.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим.}i} / \sum_1^n B_i \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{стим.}i}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в плановом периоде (руб.);

$\sum B_i$ – максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за плановый период по i виду выплат стимулирующего

характера;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием;

$$Q_{\text{стим.}} = (\Phi OT_{\text{штат.}} - \Phi OT_{\text{зн.}} - K_{\text{зар.}} - K_{\text{омн.}}) / PK, (6)$$

где:

PK – 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;

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

$\Phi OT_{\text{зн.}}$ – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием на плановый период, включающий оплату по окладам (должностным окладам), по основным и совмещаемым должностям, персональным выплатам, по специальной краевой выплате, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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 (руб.);

$K_{\text{зар.}}$ – 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 надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями) за ненормированный рабочий день (руб.);

$K_{\text{омн.}}$ – сумма средств в размере 10 % от $\Phi OT_{\text{штат.}}$, направляемая в резерв для оплаты отпусков, в том числе учебных отпусков, выплаты пособия за счет работодателя за первые три дня временной нетрудоспособности, материальной помощи (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки 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) (руб.).

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

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

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

в связи с превышением более чем на 15 % суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

в связи с превышением 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.

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам устанавливается выплата по итогам работы за месяц, год.

5.7. Выплаты по итогам работы за месяц производятся работникам с учетом выполнения следующих критериев:

инициатива 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;

рациональное использование материалов, 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;

долголетняя и плодотворная работа, выполнение заданий особой сложности, 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.

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

Конкретное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, устанавливается приказами учреждения.

5.9 Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются работникам с учетом критериев, установленных пунктом 5.7 Примерного положения, с применением балльной системы оценки.

Решение об осуществлении выплат по итогам работы за месяц принимается руководителем учреждения на основании оценочных листов, подготовленных и направленных руководителю учреждения начальником отдела в порядке, предусмотренном пунктом 5.4 Примерного положения.

5.10. По решению руководителя учреждения выплаты по итогам работы за месяц могут производиться без учета фактически отработанного времени.

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

$$P = Ц_{\text{балла}} \times B \times K_{\text{исп. раб. врем.}} \quad (7)$$

где:

P – размер выплаты работнику по итогам работы за месяц (руб.);

$Ц_{\text{балла}}$ – цена балла для определения размера выплат по итогам работы за месяц (руб.);

B – количество баллов по результатам оценки труда работника;

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

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}}, \quad (8)$$

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:

$$Ц_{\text{балла}} = Q_{\text{стим.}} / \text{SUM } B, \quad (9)$$

где:

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

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

5.12. 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.

5.13. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются работникам с учетом критериев, установленных пунктом 5.12 Примерного положения, с применением балльной системы оценки.

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за год, составляет 100 баллов для каждого работника.

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

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

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

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

$$C_i^{год} = C_{1балла}^{год} \times B_i^{год} \times k_j, \quad (10)$$

где:

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

$C_{1балла}^{год}$ – 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:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} \times k_j}, \quad (11)$$

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 или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями) (руб.);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

5.18. 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 3 тысячи рублей.

Работникам 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.

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 специальной краевой выплаты работника увеличивается на размер рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (12)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (13)$$

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период

с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

Крк – 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.

5.19. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

региональная выплата.

5.20. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретный размер выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждения устанавливается приказом учреждения.

Размер выплаты пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

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

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

5.22. В целях обеспечения региональной выплаты работникам, месячная заработная плата по основному месту работы которых ниже размера заработной

платы, определенного пунктом 2¹ статьи 4 Закона № 9-3864, устанавливается выплата, рассчитываемая:

при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона № 9-3864, и месячной заработной платой конкретного работника учреждения;

при не полностью отработанной норме рабочего времени как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2¹ статьи 4 Закона № 9-3864, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.»;

дополнить приложениями № 4, 5 согласно приложениям № 1, 2.

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 с 1 января 2024 года, но не ранее дня, следующего за днем его официального опубликования.

Абзацы двадцать седьмой – сороковой, сто пятьдесят первый – сто шестьдесят четвертый пункта 1 постановления действуют до 31 декабря 2024 года включительно.



Первый заместитель
Губернатора края –
Председатель
Правительства края

С.В. Верещагин

Приложение № 1
к постановлению Правительства
Красноярского края
от 26.12.2023 № 1070-п

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения «Центр
документационно-информационного
и транспортного обеспечения
министерства сельского хозяйства
края и службы Гостехнадзора края»

Критерии оценки результативности и качества труда работников

Наименование должности	Вид выплаты стимулирующего характера	Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы
1	2	3	4	5
Начальник отдела материально-технического обеспечения	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	обеспечение проведения своевременного ремонта автомобилей по итогам работы за отчетный период	110
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	80
			своевременное выявление и устранение неисправностей эксплуатируемых транспортных средств	20
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	обеспечение в установленные сроки выполнения поручений органа исполнительной	110	

1	2	3	4	5
			власти Красноярского края, являющегося учредителем Учреждения	
			соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
			наличие служебных командировок	60
Заместитель главного бухгалтера	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	90
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	30
			ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями нормативных документов	20
			обеспечение сохранности финансовых документов	10
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостачи имущества	50
			соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	20
Специалист по кадрам	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения	90

1	2	3	4	5
		функциональных обязанностей	качества	
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	полнота и соответствие результатов работы нормативным и иным регламентирующим работу актам	80
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	полнота и соответствие документации, соблюдение сроков по приему, переводу и увольнению работников и подготовке приказов по кадровым вопросам	10
выполнений заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества			40	
соблюдение требований техники безопасности и охраны труда			40	
Программист	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	обеспечение безаварийной эксплуатации программного обеспечения и компьютерной техники	90
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	80
			участие	10

1	2	3	4	5
			в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	обеспечение бесперебойной работы локальной сети	70
			наличие служебных командировок	60
			соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
Водитель автомобиля	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период	65
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	70
участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ			10	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством	60
			исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	5
			наличие служебных	10

1	2	3	4	5
			командировок	
			выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей (мойка автомобиля)	10
			повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	10
Уборщик служебных помещений	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	отсутствие замечаний, жалоб	30
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	15
			своевременное выявление и устранение мелких неисправностей хозяйственного инвентаря	10
			участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ	5
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
			исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	10

1	2	3	4	5
			выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Делопроизводитель	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	отсутствие замечаний, жалоб	55
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	20
			обеспечение порядка ведения делопроизводства в соответствии с локальными нормативными актами	20
			обеспечение сохранности документации	5
			участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ	10
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10	
		своевременное оформление и отправка писем по назначению	35	
		исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	10	
		выполнение работ (функций),	10	

1	2	3	4	5
			не входящих в круг должностных обязанностей	
			повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
Секретарь руководителя	выплаты за качество выполняемых работ	оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	отсутствие замечаний, жалоб	55
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	20
обеспечение порядка ведения делопроизводства в соответствии с локальными нормативными актами			20	
обеспечение сохранности документации			5	
участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ			10	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
своевременное оформление и отправка писем по назначению			35	
исполнение должностных обязанностей			10	

1	2	3	4	5
			в условиях особого (напряженного) режима работы	
			выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
			повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5

Приложение № 2
к постановлению Правительства
Красноярского края
от 26.12.2023 № 1070-п

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения «Центр
документационно-информационного
и транспортного обеспечения
министерства сельского хозяйства
края и службы Гостехнадзора края»

Оценочный лист

(структурное подразделение учреждения,
должность работника)

(фамилия, имя, отчество работника)
за _____
(период)

№ п/п	Вид стимулирующих выплат	Критерии оценки	Количество баллов по результатам оценки
1	2	3	4
1	Выплата за качество выполняемых работ		
2	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
3	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
4	Выплата по итогам работы за месяц		

Начальник _____ (наименование структурного подразделения учреждения) _____ (подпись) _____ (ФИО)