

**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

29.08.2025

г. Красноярск

№ 48

Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр аналитического и бухгалтерского сопровождения»

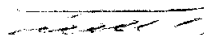
В соответствии с пунктом 3 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр аналитического и бухгалтерского сопровождения», подведомственного министерству финансов Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 24.06.2025 № 508-п, подпунктом 32 пункта 3.1 раздела 3, подпунктом 3 пункта 4.3 раздела 4 Положения о министерстве финансов Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 31.07.2008 № 11-п, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр аналитического и бухгалтерского сопровождения» согласно приложению.

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

3. Приказ вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

Заместитель председателя
Правительства края –
министр финансов края



В.В. Бахарь

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр аналитического и бухгалтерского сопровождения»

1. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр аналитического и бухгалтерского сопровождения» (далее – Порядок, учреждение) регулируют отношения, возникающие между учреждением и работниками учреждения в связи с предоставлением работникам учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) выплат стимулирующего характера.

2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

3. В целях предоставления выплат стимулирующего характера учреждением применяется балльная система, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы.

Размер выплаты стимулирующего характера (без учета выплат по итогам работы), предоставляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$P = Ц_{\text{балла}} \times B_i \times K_{\text{исп.раб.врем.}}$$

где:

P – размер выплаты, предоставляемой i -му работнику учреждения, за отчетный период (руб.);

$Ц_{\text{балла}}$ – стоимость балла для определения размера выплаты стимулирующего характера i -му работнику учреждения (без учета 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 Красноярского края с особыми климатическими условиями) (руб.);

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

$K_{\text{исп.раб.врем.}}$ – коэффициент использования рабочего времени работника учреждения 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 следующей формуле:

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим.}} / \text{SUMB},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплату стимулирующего характера (без учета выплат по итогам работы) в плановом периоде (руб.);

SUMB – максимально возможное количество баллов по работникам учреждения, результативность и качество труда которых подлежат оценке, за плановый период по выплате стимулирующего характера (без учета выплат по итогам работы);

$$Q_{\text{стим.}} = (\text{ФОТ}_{\text{штат.}} - \text{ФОТ}_{\text{гар.}} - \text{ФОТ}_{\text{рук.}} - K_{\text{отп.}}) / \text{РК},$$

где:

РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями (руб.);

$\text{ФОТ}_{\text{штат.}}$ – фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего (без учета выплат по итогам работы) и компенсационного характера, 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 иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями в плановом периоде;

$\text{ФОТ}_{\text{гар.}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма должностных окладов работников учреждения, выплат компенсационного характера, персональных выплат, специальной краевой выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями в плановом периоде);

$\text{ФОТ}_{\text{рук.}}$ – фонд оплаты труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$\text{К}_{\text{отп.}}$ – сумма средств, направляемая на выплаты для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц, в плановом периоде.

$\text{К}_{\text{отп.}}$ рассчитывается по формуле:

$$\text{К}_{\text{отп.}} = (\text{ФОТ}_{\text{баз.}} / (N \times r)) \times N_{\text{отп.}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{баз.}}$ – фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, 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 иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями в плановом периоде;

N – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц;

$N_{\text{отп.}}$ – количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, временной нетрудоспособности, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде.

Перерасчет цены одного балла производится в соответствии с настоящим пунктом в следующих случаях:

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

индексация заработной платы работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежеквартально по итогам работы за квартал с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении к Порядку.

5. Персональные выплаты включают следующие виды выплат:

5.1. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается работникам учреждения в размере до 650% от оклада (должностного оклада).

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается руководителем учреждения на срок не более одного года и выплачивается ежемесячно. Размер выплаты может быть изменен при изменении степени сложности и напряженности работы.

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

5.3. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

6. Специальная краевая выплата устанавливается работникам учреждения в целях повышения уровня оплаты труда.

Работникам 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.

Работникам 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 и иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

7. Выплаты по итогам работы работникам учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения:

1) в связи с награждением государственной наградой Российской Федерации, наградой Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, благодарственным письмом Законодательного Собрания Красноярского края, Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, объявлением благодарности Губернатора Красноярского края, наступлением юбилейной даты.

Выплаты, предусмотренные настоящим подпунктом, устанавливаются и выплачиваются единовременно в течение месяца с момента:

награждения государственной наградой Российской Федерации – в размере 100% должностного оклада;

награждения наградой Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, благодарственным письмом Законодательного Собрания Красноярского края, Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, объявления благодарности Губернатора Красноярского края – в размере 80% должностного оклада;

наступления юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70 лет) – в размере 50% должностного оклада;

2) за отчетный период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются в размере до 300% оклада (должностного оклада) и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы с учетом результатов оценки следующих критериев:

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

реализация запланированных мероприятий за отчетный период без замечаний.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер таких выплат может определяться руководителем учреждения, как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере, за успешное и добросовестное исполнением работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

8. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы) для работников учреждения устанавливается в начале финансового года и может уточняться ежеквартально на квартал.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников

учреждения за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в отчетном периоде, за который производилась оценка, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

9. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

Приложение
к видам, условиям, размеру
и порядку выплат стимулирующего
характера, в том числе критериям
оценки результативности и качества
труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Центр аналитического
и бухгалтерского сопровождения»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
краевого государственного казенного учреждения
«Центр аналитического и бухгалтерского сопровождения»
для определения размеров выплаты за важность выполняемой работы,
степень самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач, за качество выполняемых работ,
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Структурное подразделение	Категория работников	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Интерпретация критерия оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5	6
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1	отдел финансовой грамотности	начальник отдела	обеспечение стабильного межведомственного взаимодействия с участниками финансового просвещения	отсутствие замечаний учредителя	30
		заместитель начальника отдела			15
		главный специалист			15
2	иные структурные подразделения	начальник отдела	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие замечаний контрольных органов и учредителя	30
		заместитель начальника отдела			15
		главный специалист			15
		ведущий специалист по кадрам			10
		ведущий юрисконсульт			40

		ведущий программист			40
		заместитель главного бухгалтера			20
		ведущий бухгалтер			10
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	отдел финансовой грамотности	начальник отдела	обеспечение реализации плана мероприятий, направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры населения	выполнение плана мероприятий свыше 85% по итогам работы за квартал	30
		заместитель начальника отдела			15
		главный специалист			10
2	иные структурные подразделения	начальник отдела	осуществление качественного (без замечаний или с единичными замечаниями (не более 3) в установленные сроки) оформления, ведения экономической, бухгалтерской, кадровой, юридической и иной документации по итогам работы за отчетный период	отсутствие замечаний руководителя	30
		заместитель начальника отдела			15
		главный специалист			10
		ведущий специалист по кадрам			10
		ведущий юрист-консульт			30
		ведущий программист			30
		заместитель главного бухгалтера			20
		ведущий бухгалтер			10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	отдел финансовой грамотности	начальник отдела	своевременное составление и представление отчетности, внедрение новых форматов работы	отсутствие нарушения сроков, качества подготовки и представления отчетности, проявление творческой активности	29
		заместитель начальника отдела			10
		главный специалист			12
2	иные структурные	начальник отдела	составление и своевременное	отсутствие нарушения	29

	подразделения	заместитель начальника отдела	представление бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности	сроков, качества подготовки и представления отчетности	10
		главный специалист			12
		ведущий специалист по кадрам			5
		ведущий юрисконсульт			32
		ведущий программист			32
		заместитель главного бухгалтера			19
		ведущий бухгалтер			5