



**ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

23.12.2025

г. Красноярск

№ 1184-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Региональный центр энергетики и энергосбережения»

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 бюджетного учреждения «Региональный центр энергетики и энергосбережения» согласно приложению.

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

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 декабря 2025 года.



Первый заместитель  
Губернатора края –  
председатель  
Правительства края

С.В. Верещагин

Приложение  
к постановлению Правительства  
Красноярского края  
от 23.12.2025 № 1184-п

**Примерное положение об оплате труда работников краевого  
государственного бюджетного учреждения «Региональный центр  
энергетики и энергосбережения»**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Региональный центр энергетики и энергосбережения» (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 края) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение регулирует условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Региональный центр энергетики и энергосбережения» (далее – Учреждение).

1.3. Примерное 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 уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням ПКГ;

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

условия, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи.

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

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемые по квалификационным уровням ПКГ, отдельным должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению.

## 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

доплату за сверхурочную работу.

3.1.1.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором – четвертом пункта 3.1.1 Примерного положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.1.2. Конкретные размеры выплат работникам Учреждения за работу в выходные или нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.1.3. Конкретные размеры выплат работникам Учреждения за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

#### 4. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

4.1. Зарботная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

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 руководителей Учреждений в соответствии с приложением 1 к Закону края.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 Учреждения и перечнем должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемым Правительством Красноярского края.

Размеры должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

Объемные показатели для установления группы по оплате труда руководителя Учреждения:

Показатели, ед.	Группы по оплате труда руководителя Учреждения			
	I	II	III	IV
Количество консультаций в течение года по энергосбережению и повышению энергетической эффективности физическим лицам, юридическим лицам, органам государственной власти, органам местного самоуправления, государственным учреждениям, муниципальным учреждениями за год (источник – ежеквартальный и годовой отчет о выполнении государственного задания, предоставляемый Учреждением в министерство промышленности и торговли Красноярского края, далее – министерство)	от 1101 и более	от 1051 до 1100 включительно	от 1001 до 1050 включительно	от 950 до 1000 включительно

4.2. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 Примерного положения.

4.3. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие 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.

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, определяются пунктами 4.4–4.10 Примерного положения.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю Учреждения устанавливаются ежеквартально по решению министерства, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – по решению руководителя Учреждения по предварительному согласованию с министерством с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, определенных приложением № 2 к Примерному положению, по итогам работы за предыдущий квартал и выплачиваются ежемесячно в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются ежеквартально по решению

министерства, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – по решению руководителя Учреждения по предварительному согласованию с министерством с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, определенных приложением № 2 к Примерному положению, по итогам работы за предыдущий квартал и выплачиваются ежемесячно в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада).

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливаются ежеквартально по решению министерства, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – по решению руководителя Учреждения по предварительному согласованию с министерством с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, определенных приложением № 2 к Примерному положению, по итогам работы за предыдущий квартал и выплачиваются ежемесячно в размере до 59 процентов от оклада (должностного оклада).

4.7. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100 процентов к должностному окладу.

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются с учетом выполнения критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, указанных в приложении № 3 к Примерному положению.

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.

4.8. В целях повышения уровня оплаты труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя 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:

до 31 декабря 2025 года включительно – 6 200 рублей;

с 1 января 2026 года – 10 855 рублей.

Руководителю Учреждения, заместителю руководителя 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 за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми

актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 надбавки за работу в иных местностях 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ<sub>2025</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ<sub>2026</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. Выплаты по итогам работы устанавливаются руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения:

по итогам работы за год;

в связи с награждением государственной наградой Российской Федерации, наградой Красноярского края, Почетной грамотой Губернатора

Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, благодарственным письмом Законодательного Собрания Красноярского края, объявлением благодарности Губернатора Красноярского края;

в связи с наступлением юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70 лет).

Выплаты по итогам работы руководителю Учреждения устанавливаются по решению министерства, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – по решению руководителя Учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Предельный размер выплат по итогам работы за год руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения составляет до 100 процентов от оклада (должностного оклада) с учетом фактически отработанного времени.

Выплаты по итогам работы за год руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются с учетом выполнения критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, указанных в приложении № 4 к Примерному положению.

Выплаты по итогам работы за год не начисляются руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание за тот расчетный период, в котором производится выплата.

Выплаты по итогам работы в связи с награждением государственной наградой Российской Федерации, наградой Красноярского края Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, благодарственным письмом Законодательного Собрания Красноярского края, объявлением благодарности Губернатора Красноярского края устанавливаются и выплачиваются единовременно в течение месяца с момента награждения Почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, благодарственным письмом Законодательного Собрания Красноярского края, объявления благодарности Губернатора Красноярского края в размере 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты по итогам работы в связи с наступлением юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70 лет) устанавливаются и выплачиваются единовременно в течение месяца с момента наступления юбилейной даты в размере 100 процентов от оклада (должностного оклада).

4.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя Учреждения и составляет:

до 31 декабря 2025 года включительно – до 38,1 должностного оклада руководителя Учреждения 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

с особыми климатическими условиями в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год (далее – должностные оклады с учетом надбавки);

с 1 января 2026 года – до 40,0 должностных окладов с учетом надбавки.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты руководителю Учреждения устанавливаются министерством.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

4.11. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения оказывается единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 Закона края.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется министерством в размере, не превышающем:

до 31 декабря 2025 включительно:

для руководителя – 2,4;

для заместителя руководителя – 2,2;

для главного бухгалтера – 1,9;

с 1 января 2026 года:

для руководителя – 2,2;

для заместителя руководителя – 2,0;

для главного бухгалтера – 1,8.

## 5. Размер средств, направляемых на оплату труда руководителя и работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности

5.1. На выплату заработной платы руководителю и работникам Учреждения средства от иной приносящей доход деятельности могут направляться в объеме, не превышающем 50 процентов от общей суммы средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. Оплата труда руководителю и работникам Учреждения за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

5.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения превышения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, установленного в пункте 4.10 Примерного положения.

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевого государственного  
бюджетного учреждения  
«Региональный центр энергетики  
и энергосбережения»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников Учреждения

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Специалист по обеспечению энергосбережения и повышения энергетической эффективности	10981

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевого государственного  
бюджетного учреждения  
«Региональный центр энергетики  
и энергосбережения»

Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для определения выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

Наименование должности	Вид выплаты стимулирующего характера	Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Индикаторы критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение статуса Учреждения	освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации и (или) социальных сетях, мессенджерах: размещение материалов в средствах массовой информации, социальных сетях и (или) мессенджерах один и более раз в месяц	30
		обеспечение безопасных условий работы в Учреждении, выполнение требований охраны труда, техники безопасности,	отсутствие нарушений правил и норм охраны труда, нарушений Учреждением и его работниками техники безопасности, пожарной безопасности	30

1	2	3	4	5
	выплата за интенсивность и высокие результаты работы	пожарной безопасности		
		эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	обеспечение своевременного выполнения финансовых обязательств (в том числе уплаты налогов, сборов и других платежей)	30
		достижение плановых показателей, установленных государственным заданием	30	
	выплата за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение служебных обязанностей	отсутствие письменных замечаний учредителя	30
		соблюдение законодательства, оперативная, качественная подготовка и представление информации, запрашиваемой учредителем, контрольными (надзорными) органами, прокуратурой	отсутствие нарушений сроков предоставления запрашиваемой информации	29
при наличии не более 1 нарушения сроков предоставления запрашиваемой информации			15	
Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	ведение плановой и отчетной документации по финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с действующим законодательством	своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	20
			недопущение просроченной кредиторской, дебиторской задолженностей	20
			отсутствие нарушений: при ведении бюджетного учета; отражение информации в регистрах бюджетного учета в соответствии с нормативными документами и указаниями о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации	10

1	2	3	4	5	
			Федерации		
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с действующим законодательством и нормативными сроками эксплуатации	обеспечение порядка проведения инвентаризации (оценка имущества и обязательств, документирование, подтверждение их наличия, состояния и оценки)	10	
	выплата за интенсивность и высокие результаты работы	эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	отсутствие нарушений установленных сроков выплат заработной платы, взносов, налогов, платежей	20	
			соблюдение сроков размещения на сайте информации об Учреждении	20	
			соответствие отчетности нормам действующего законодательства	20	
	выплата за качество выполняемых работ	своевременное и качественное предоставление информации в соответствии с обращениями учредителя	отсутствие письменных замечаний учредителя	19	
			предоставление отчетности в установленные сроки	20	
			отсутствие ошибок в отчетности	20	
	Заместитель руководителя – начальник отдела	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение статуса Учреждения	освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации и (или) социальных сетях, мессенджерах: размещение материалов в средствах массовой информации, социальных сетях и (или) мессенджерах один и более раз в месяц	30
			соблюдение законодательства, оперативная, качественная подготовка и представление информации, запрашиваемой	отсутствие нарушений сроков предоставления информации	30
при наличии не более 1 нарушения сроков предоставления информации				20	

1	2	3	4	5
		учредителем, контрольными (надзорными) органами, прокуратурой		
	выплата за интенсивность и высокие результаты работы	эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	достижение плановых показателей, установленных государственным заданием	30
	выплата за качество выполняемых работ		отсутствие предписаний со стороны контрольных (надзорных) органов по результатам финансового контроля (в случае проведения проверок)	30
			отсутствие письменных замечаний учредителя	19
			предоставление отчетности в установленные сроки	20
			отсутствие ошибок в отчетности	20

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевого государственного  
бюджетного учреждения  
«Региональный центр энергетики  
и энергосбережения»

Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения  
для определения персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы

Наименование должности	Вид выплаты стимулирующего характера	Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Индикаторы критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	2	3	4	5
Руководитель, главный бухгалтер	персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы	кадровая обеспеченность Учреждения	укомплектованность Учреждения кадрами более чем на 95 процентов от штатного расписания	100
			укомплектованность Учреждения кадрами от 90 до 95 процентов включительно от штатного расписания	85
			укомплектованность Учреждения кадрами от 80 до 89 процентов включительно от штатного расписания	70
			укомплектованность Учреждения кадрами менее 80 процентов от штатного расписания	55
Заместитель руководителя –		кадровая обеспеченность отдела	укомплектованность отдела кадрами более чем на 95 процентов от штатного	100

1	2	3	4	5
начальник отдела			расписания	
			укомплектованность отдела кадрами от 90 до 95 процентов включительно от штатного расписания	85
			укомплектованность отдела кадрами от 80 до 89 процентов включительно от штатного расписания	70
			укомплектованность отдела кадрами менее 80 процентов от штатного расписания	55

Приложение № 4  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевого государственного  
бюджетного учреждения  
«Региональный центр энергетики  
и энергосбережения»

Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения  
для определения выплат стимулирующего характера по итогам работы за год

Наименование должности	Вид выплаты стимулирующего характера	Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Индикаторы критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	2	3	4	5
Руководитель, главный бухгалтер, заместитель руководителя – начальник отдела	выплата по итогам работы	выполнение государственного задания (оценка выполнения государственного задания осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017 № 145-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)»)	государственное задание выполнено от 100 процентов включительно и более	35
			государственное задание выполнено от 90 процентов до 100 процентов	20
		полное, достоверное представление	отсутствие фактов уточнения	30

1	2	3	4	5
		ведомственной, статистической и бухгалтерской отчетности	(исправления) отчетов, представление отчетов в соответствии с установленным сроком для представления отчетов	
		выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения более чем на 95 процентов	35
			исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения от 90 до 95 процентов включительно	20