



**АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2026

Ужур

№ 25

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа, муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Ужурского муниципального округа»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Ужурского окружного совета депутатов от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Уставом Ужурского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа, муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Ужурского муниципального округа» согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня следующего за днем его официального опубликования в специальном выпуске газеты «Сибирский хлебороб» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года.

Глава округа

К.Н. Зарецкий

Исполнитель:

А.А. Ахмедзянова

Согласовано:

Т.В. Костяева

О.В. Клименко

Н.А. Винтер

А.П. Митина

Приложение к постановлению
администрации Ужурского
муниципального округа
Красноярского края
от 15.01.2026 № 25

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Служба заказчика»
Ужурского муниципального округа, муниципального казенного
учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Ужурского
муниципального округа»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений" (далее - Закон края), Решением Ужурского окружного совета депутатов от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» (далее – Решение) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа и муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Ужурского муниципального округа» (далее - учреждения).

1.3. Положение предусматривает систему 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 должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**II. СОСТАВ И УСЛОВИЯ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда работников учреждения определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения (Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

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

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников учреждения, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 27.05.2008 N 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников , осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности людей на водных объектах» устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников учреждения, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Законом края и

Решением, относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, указанные в пункте 4.1, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктом 4.3 настоящего Положения.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в условиях ненормированного рабочего дня 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 условиях ненормированного рабочего дня;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

4.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2,3,4 пункта 4.3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.2. Доплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей устанавливается в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.3.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. 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 местностях с особыми климатическими условиями.

V. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются пунктами 5.2 – 5.7 настоящего Положения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, определенных пунктами 5.4 - 5.7 настоящего Положения.

5.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы,

- специальная краевая выплата.

5.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом края.

Работникам учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

5.3.1. Персональные выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения.

5.3.2. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) непрерывной работы в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях, органах местного самоуправления в занимаемой специальности (должности);

уровня квалификации, профессионального мастерства.

При этом руководитель учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

5.3.3.1. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт (продолжительность) непрерывной работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях, органах местного самоуправления, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3.3.2. Персональные выплаты работникам учреждений за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,1 до 0,75 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,1 до 0,75 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и служащих третьего уровня;

от 0,1 до 0,65 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждения за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

от 0,1 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов;

от 0,1 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждений за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей за первый класс (категории "Д" и "Е") и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по решению руководителя учреждения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 1,0 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждений.

5.3.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом края, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом края, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом края, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом края, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.4. Для работников учреждения при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Выплаты, предусмотренные пунктом 5.2 настоящего Положения, за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

5.4.1. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \Pi \text{ 1 балла} \times B_i \times K \text{ исп. раб. врем.}, (1)$$

где:

P - размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

$\Pi \text{ 1 балла}$ - цена балла для определения i -го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_i - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i -го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

$K \text{ исп. раб. врем.}$ - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}, (2)$$

где:

$T \text{ факт.}$ - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$T \text{ план.}$ - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$\Pi \text{ 1 балла} = \frac{\sum_{i=1}^n Q \text{ стим. } i}{\sum B_i}, (3)$$

где:

$Q \text{ стим. } i$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

$\sum B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

n - количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Q \text{ стим.} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ штат.} - K \text{ гар.} - Q \text{ стим. рук.} - K \text{ отп.}) / PK, (4)$$

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

К гар. - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Q стим. рук. - плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

К отп. - компенсационные 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 местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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 местностях с особыми климатическими условиями;

$$К \text{ отп.} = 1/12 \text{ ФОТ}_{\text{план.}} \quad (5)$$

5.4.2. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю и главному бухгалтеру и работникам в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

5.4.3. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}} = \text{const } i \text{ выпл. max. } \times K, \quad (6)$$

где:

$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}}$ - количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

$\text{const } i \text{ выпл. max.}$ - 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года;

K - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

5.4.4. 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 10 855 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.

5.4.4.1. В месяце, в котором производятся начисления 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 работникам в 2026 году увеличивается

на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times K_{ув} - Отп,$$

где:

$СКВ_{ув}$ – 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 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;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – 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;

$З_{пф2}$ – 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;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2026}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

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

$K_{рк}$ – 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.»

5.5. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно:

с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению;

в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно:

с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению;

в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал:

с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению;

в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

5.7.1. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год:

с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению;

в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

5.8. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), так и в абсолютном размере.

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего раздела.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Заработная плата руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается на основании объемных показателей, определенных приложением 5 к Решению.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается главой Ужурского муниципального округа и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется администрацией Ужурского муниципального округа в размере, не превышающем размера, установленного Правительством края в примерных положениях об оплате труда, в кратности до 2.

7.3. 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 (приложение к постановлению администрации Ужурского муниципального округа от 12.16.2026 № 2 «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения») и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 11 к настоящему Положению.

7.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителя учреждения.

7.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Руководителю, заместителю и главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению 12 к настоящему Положению.

7.7. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, выделяемых в бюджетной смете учреждения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

7.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 0,35 оклада (должностного оклада) ежемесячно.

7.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ в размере до 0,4 оклада (должностного оклада) ежемесячно.

7.7.3. Выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются по итогам работы за год в размере до 3 окладов (должностных окладов).

7.7.4. Специальная краевая выплата, в соответствии с пунктами 5.4.4 и 5.4.4.1.

7.8. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

7.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 0,35 оклада (должностного оклада) ежемесячно.

7.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ в размере до 0,4 оклада (должностного оклада) ежемесячно.

7.8.3. Выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются по итогам работы за год в размере до 3 окладов (должностных окладов).

7.8.4. 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 специальной краевой выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 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.

7.8.5. В месяце, в котором руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в 2026 году увеличивается на размер,

рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times K_{ув} - Отп,$$

где:

$СКВ_{ув}$ – 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 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;

$K_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ – 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;

$З_{пф2}$ – 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;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2026}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

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

$K_{рк}$ – 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.»

7.9. Руководителю, заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

7.9.1. Персональные выплаты руководителю, заместителю и главному бухгалтеру учреждения за опыт (продолжительность) непрерывной работы в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях в должности руководителя (главного бухгалтера), органах местного самоуправления в размере 0,2 оклада (должностного оклада) за опыт (стаж) работы свыше 3 лет и 0,1 оклада (должностного оклада) за последующие два

года работы в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях в должности руководителя (заместителя, главного бухгалтера), органах местного самоуправления, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада).

7.9.2. Персональные выплаты заместителю, главному бухгалтеру учреждения при наличии у него статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего учебного заведения) трудовой договор по полученной специальности с учреждением, в размере 0,5 оклада (должностного оклада).

7.10. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются главой Ужурского муниципального округа.

Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

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

7.12. Руководителю учреждения по решению главы округа, а заместителю и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом 6 настоящего Положения.

Приложение N 1
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности третьего уровня"

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	4943

Приложение N 2
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	3481

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	4053

Приложение N 3
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт)			

Обеспечение проверки на соответствие требованиям законодательства муниципальных контрактов для размещения заказов на электронной площадке	Качественный уровень (отсутствие или наличие единичных (до 3) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период)	1-й квалификационный уровень	58
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (инженер, инженер по качеству, оперативный дежурный)			
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) обоснованных претензий, замечаний, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период)	1-й квалификационный уровень	58
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений)			
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, своевременное выявление мелких неисправностей, соблюдение требований техники	Отсутствие или наличие единичных (не более 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по	1-й квалификационный уровень	12

безопасности и охраны труда	итогах работы за отчетный период		
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля)			
Обеспечение сохранности закрепленного транспорта, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1-й квалификационный уровень	48

Приложение N 4
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К
ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА
ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ
ПЕРИОД (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
1. Работники (специалисты) правовой (юридической) службы (юрисконсульт)		

Обеспечение проверки на соответствие требованиям законодательства муниципальных контрактов для размещения заказов на электронной площадке	Высокий уровень (при отсутствии судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального мониторинга) по итогам работы за отчетный период	1,5
	Качественный уровень (наличие единичных (до двух) судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального мониторинга по итогам работы за отчетный период)	1,3
2. Работники (специалисты) основного персонала (инженер, инженер по качеству, оперативный дежурный)		
Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение сроков подготовки профильной документации, обеспечение ее систематизации и сохранности	Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие случаев производственного травматизма), высокий уровень (отсутствие замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального мониторинга) работы с профильной документацией по итогам работы за отчетный период	1,5
	Наличие единичных (не свыше двух) нарушений требований техники безопасности, претензий, замечаний, зафиксированных документально по итогам работы за	1,3

	отчетный период	
3. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений)		
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, своевременное выявление мелких неисправностей	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие случаев производственного травматизма, своевременное выявление мелких неисправностей) по итогам работы за отчетный период	1,5
	Наличие единичных (не выше двух) нарушений требований техники безопасности, претензий, замечаний, зафиксированных документально, по итогам работы за отчетный период	1,0
4. Транспортное обслуживание (водитель легкового автомобиля)		
Содержание транспорта в технически исправном состоянии	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы на линии (отсутствие необоснованных простоев автотранспорта, отсутствие аварий) по итогам работы за отчетный период	1,5
	Единичные (до двух) простои автотранспорта по итогам работы за отчетный период	1,1

Приложение N 5
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД
(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (юрисконсульт)			
Обеспечение качества выполняемых работ при проверке и ведении документации, подготовке отчетности	Отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1-й квалификационный уровень	87
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (инженер, инженер по качеству, оперативный дежурный)			
Обеспечение качества выполняемых работ при ведении документации, подготовке отчетности, в части соблюдения требований техники безопасности и	Отсутствие или наличие единичных (не свыше трех зафиксированных документально) замечаний по итогам работы за отчетный период	1-й квалификационный уровень	87

охраны труда			
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности хозяйственного инвентаря, своевременного выявления мелких неисправностей, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1-й квалификационный уровень	16
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля)			
Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, хозяйственного инвентаря, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие или наличие единичных (не более 2 - 3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период	1-й квалификационный уровень	72

Приложение N 6
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К
ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД
(МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1. Работники (специалисты) правовой (юридической) службы (юрисконсульт)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части исполнения возложенных обязанностей, при оформлении документации, размещении заказов на электронной площадке, обеспечении систематизации и сохранности документации	Отсутствие замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	0,5
	Наличие единичных (от 1 до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	0,3
2. Работники (специалисты) основного персонала (инженер, инженер по качеству, оперативный дежурный)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части исполнения возложенных обязанностей, при оформлении документации, обеспечении	Отсутствие замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период	0,5
	Наличие единичных (от 1 до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб по итогам работы	0,3

систематизации и сохранности документации	за отчетный период	
3. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части соблюдения чистоты служебных помещений	Отсутствие замечаний по итогам работы за отчетный период	0,5
	Наличие единичных (не свыше 2) замечаний по итогам работы за отчетный период	0,3
4. Транспортное обслуживание (водитель легкового автомобиля)		
Соблюдения качества выполняемых работ в части оказания муниципальных услуг	Отсутствие замечаний по итогам работы за отчетный период	0,5
	Наличие единичных (не свыше 2) замечаний по итогам работы за отчетный период	0,2

Приложение N 7
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания	Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более	73

муниципальных услуг. 2.Обеспечение высоких результатов работы по сбору, обработке и доведению информации по вопросам ЧС мобподготовки	2) по итогам работы за квартал	
3. Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения, участие в реализации целевых программ	Проведение на высоком уровне одного или более мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения; обеспечение реализации мероприятий ДЦП	30
4. Юбилейная дата (50, 55 лет женщины и 60, 65 лет мужчины, женщины); награждение за долголетнюю и плодотворную работу (Почетной грамотой главы округа)		100

Приложение N 8
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ**

Показатели, характеризующие интенсивность, высокие результаты работы	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.Обеспечение высоких	Обеспечение	1,5

результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг.	результатов работы на высоком уровне по итогам работы за отчетный период	
2. Обеспечение высоких результатов работы по сбору, обработке и доведению информации по вопросам ЧС мобподготовки.	Обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями по итогам работы за отчетный период	1,3
3. Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения, участие в реализации целевых программ	Проведение на высоком уровне мероприятий (более одного), направленных на повышение статуса учреждения по итогам работы за отчетный период	0,5
	Проведение на хорошем уровне одного мероприятия, направленного на повышение статуса учреждения по итогам работы за отчетный период	0,3
4. Юбилейная дата (50, 55 лет женщины и 60, 65 лет мужчины, женщины); награждение за долголетнюю и плодотворную работу (Почетной грамотой главы округа)	Юбилейная дата	1,0
	Награждение Почетной грамотой	1,1

Приложение N 9
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД
МКУ «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат по итогам работы
Муниципальные услуги	Муниципальные услуги оказываются качественно, своевременно и в полном объеме	200
	Муниципальные услуги оказываются в целом удовлетворительно	100
	Оказываются несвоевременно, имеются дисциплинарные взыскания	0

**МКУ «Единая дежурно- диспетчерская служба Ужурского муниципального
округа»**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления стимулирующих выплат по итогам работы
Сбор, обработка и доведение информации по вопросам подготовки к переводу и переводу	Сбор, обработка и доведение информации произведены своевременно, качественно	100

муниципального образования на условия военного времени, а также об угрозе или факте возникновения ЧС природного, техногенного или биолого-социального характера.	и в полном объеме	
	Качественная подготовка и своевременное представление форм донесений о ЧС и докладов об обстановке в зонах ЧС	100
	Сбор, обработка, доведение информации, представление донесений и докладов произведены несвоевременно, с замечаниями. Имеются дисциплинарные взыскания.	0

Приложение N 10
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

МКУ «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Муниципальные услуги	Муниципальные услуги оказываются качественно, своевременно и в полном объеме	1,5

	Муниципальные услуги оказываются в целом удовлетворительно	1,3
	Оказываются несвоевременно, имеются дисциплинарные взыскания	0

МКУ «Единая дежурно - диспетчерская служба Ужурского муниципального округа»

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Сбор, обработка и доведение информации по вопросам подготовки к переводу и переводу муниципального образования на условия военного времени, а также об угрозе или факте возникновения ЧС природного, техногенного или биолого-социального характера.	Сбор, обработка и доведение информации произведены своевременно, качественно и в полном объеме	1,3
	Качественная подготовка и своевременное представление форм донесений о ЧС и докладов об обстановке в зонах возможных ЧС	1,2
	Сбор, обработка, доведение информации, представление донесений и докладов произведены несвоевременно, с замечаниями. Имеются дисциплинарные взыскания.	0

Приложение N 11
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,
ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
МКУ «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа

Юрисконсульт, инженер, инженер по качеству.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,
ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба Ужурского муниципального
округа»

Оперативный дежурный

Приложение N 12
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**
МКУ «Служба заказчика» Ужурского муниципального округа

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада))
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Выполнение плана-графика размещения муниципальных заказов	1 раз в квартал	15
Выполнение плана обследования объектов	1 раз в квартал	10
Освоение бюджетных ассигнований	1 раз в квартал	10
Выплата за качество выполняемых работ		
Качественное проведение работ по размещению заказов на электронной площадке	1 раз в квартал	15
Обеспечение качественной консультации по составлению проектов контрактов (договоров)	1 раз в квартал	5
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	1 раз в квартал	5
Качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности, оперативной информации	1 раз в квартал	5
Качественная подготовка локально-сметных расчетов	1 раз в квартал	10
Выплата по итогам работы за год		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	1 раз в год	150
Достижение плановых и нормативных показателей работы	1 раз в год	100

Инициатива, рациональность применения в работе современных форм и методов организации труда	1 раз в год	25
Улучшение материально-технического оснащения деятельности учреждения	1 раз в год	25

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба Ужурского муниципального округа»

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада))
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение выполнения требований по ГО, мобилизационной подготовке, пожарной, санитарно-эпидемиологической и экологической безопасности	1 раз в квартал	15
Обеспечение круглосуточного приема от населения и организаций сообщений, несущих информацию об угрозе или факте возникновения ЧС природного, техногенного или биолого-социального характера	1 раз в квартал	10
Освоение бюджетных ассигнований	1 раз в квартал	10
Выплата за качество выполняемых работ		
Своевременное обучение персонала, участие сотрудников ЕДДС в разных формах тренировки	1 раз в квартал	5
Своевременное внесение необходимых изменений в паспорта территорий	1 раз в квартал	10
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	1 раз в квартал	5
Качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности, оперативной информации	1 раз в квартал	15
Выплата по итогам работы за год		

Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	1 раз в год	150
Отсутствие замечаний контролирующих органов	1 раз в год	100
Инициатива, рациональность применения в работе современных форм и методов организации труда	1 раз в год	25
Улучшение материально-технического оснащения деятельности учреждения, поддержание технического оборудования в исправном состоянии	1 раз в год	25