



**АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.06.2025

г. Ужур

№ 435

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Ужурского районного Совета депутатов Красноярского края от 18.09.2013 № 41-290р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», руководствуясь Уставом Ужурского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования согласно приложению.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Е.Б. Калышеву.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального обнародования в специальном выпуске газеты «Сибирский хлебобор» и применяется к правоотношениям, возникающим с 01.09.2025.

Глава района

К.Н. Зарецкий

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Ужурского районного Совета депутатов № 41-290р от 18.09.2013 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края» регулирует порядок и условия оплаты труда работников казенных учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования.

1.2. Руководители Учреждений несут ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

2. Основные понятия

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, персональных, компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада.

2.3. Выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью

повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2.4. Разряды оплаты труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, определяются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 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) производятся на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размер компенсационных выплат за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) %
1.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
2.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность

которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

5.3. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться 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 высокое качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы за год;
- специальная краевая выплата.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.5. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения применяется бальная система. При этом стимулирующие выплаты распределяются пропорционально отработанному времени каждого работника на основании приказа руководителя Учреждения.

5.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения.

В состав комиссии включаются заместитель руководителя, начальники отделов, представители трудового коллектива.

5.7. Руководитель учреждения в отношении работников может вносить предложения в комиссию по рассмотрению установления стимулирующих выплат, по изменению их размеров, в течение года в следующем случае: при проведении сотрудником действий, направленных на повышение эффективности работы учреждения.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы за год работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, за исключением руководителя и заместителя руководителя, распределяется по категориям работников. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя и заместителя руководителя Учреждения в расчете на плановый период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения и заместителя руководителя.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок,

подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период без учета выплат по итогам работы за год;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

5.9. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

5.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

5.11. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

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

5.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя предусматривается в размере не более 10% от общего объема выплат стимулирующих характера работников.

5.14. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам может направляться на стимулирование труда работников.

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

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 шесть тысяч двести рублей.

Работникам учреждения 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.15.1. В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (2)$$

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 и 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 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2025} - \text{СКВ}_{2024}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (3)$$

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 2025 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 2025 года;

СКВ₂₀₂₄ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

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

5.16. При выплатах по итогам работы за год учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение сложной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.17. Максимальным размером выплаты по итогам работы за год не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.18. При выплатах по итогам работы за год учитывается:

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

6. Персональные выплаты

6.1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 3 настоящей статьи.

6.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.3. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

7. Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать фиксированной суммы (три тысячи рублей) по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего раздела.

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

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Заработная плата руководителей муниципальных казенных учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложениями № 4 для учреждений по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений Ужурского муниципального округа и приложением № 5 для работников МКУ «Управление образования», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

Перечень должностей, профессий работников учреждения по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений Ужурского муниципального округа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности определен согласно приложению № 7 к Положению.

Перечень должностей, профессий работников МКУ «Управление образования», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности определен согласно приложению № 8 к Положению.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей казенных учреждений

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
2	Учреждения, подведомственные МКУ «Управление образования»	2,0 - 2,6	1,7 - 1,9	1,4 - 1,6	1,1 - 1,3
3	МКУ «Управление образования»	3,0 - 5,0	2,5 - 2,9	2,0 - 2,4	1,5 - 1,9

2.1. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, определяется, нормативным правовым актом администрации Ужурского муниципального округа, в размере, не превышающем размера установленного Правительством Красноярского края в кратности до 2.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников в учреждении устанавливается Учредителем.

2.2. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом учредителя учреждения и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

n

SUM ДО

i=1 i

ДО_{ср} = -----,

n

где ДО_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

2.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом учредителя учреждения и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.5. 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 учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

n

Σ ДО i
i=1

ДО_{ср} = -----,

n

где:

$ДО_{ср}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, определяется, нормативным правовым актом администрации Ужурского муниципального округа, в размере, не превышающем размера установленного Правительством Красноярского края в кратности до 2.

5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей устанавливаются администрацией Ужурского муниципального округа в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Руководителям казенных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за работу в условиях ненормированного рабочего дня;
- в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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.

6. Выплаты стимулирующего характера для руководителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей казенных учреждений устанавливаются согласно приложению № 6 к Положению.

7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждений.

8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, созданных для осуществления муниципальных функций в целях обеспечения реализации полномочий администрации Ужурского муниципального округа определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 38,1 должностных окладов руководителей учреждения в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений Ужурского муниципального округа определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 49,1 должностных окладов руководителей учреждения в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

9. Размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям.

персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений и их заместителям:

а) сложность, напряженность и особый режим работы:

наличие филиалов:

до 3 (включительно) - 30% оклада (должностного оклада);

свыше 3 - 60% оклада (должностного оклада);

за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в подведомственных учреждениях - 100 % оклада (должностного оклада);

за результативное руководство подведомственными учреждениями (структурными подразделениями) в целях их стабильной и эффективной

работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений Ужурского муниципального округа – 60% - оклада (должностного оклада);

За опыт работы в занимаемой должности:

при опыте работы от 1 до 5 лет - 5% оклада (должностного оклада);

при опыте работы от 5 до 10 лет - 15% оклада (должностного оклада);

при опыте работы свыше 10 лет – 25% оклада (должностного оклада);

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений и их заместителям без учета повышающих коэффициентов.

10. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

11. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь.

11.1. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

11.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 рублей по каждому основанию, предусмотренному подпунктом 13.1 настоящего пункта.

12. Специальная краевая выплата.

12.1. Руководителям казенных учреждений и их заместителям 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 шесть тысяч двести рублей.

Руководителям казенных учреждений и их заместителям 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 с особыми климатическими условиями

12.2. В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения и его заместителю в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (2)$$

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 и 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 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2025} - \text{СКВ}_{2024}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (3)$$

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 2025 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 2025 года;

СКВ₂₀₂₄ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

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

Приложение № 1 к Положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников казенных учреждений в сфере
образования**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 498,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень	9 888,0
2 квалификационный уровень	10 629,0
3 квалификационный уровень	11 467,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
5 квалификационный уровень	7 742,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8 367,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 993,0
2 квалификационный уровень	10 418,0
3 квалификационный уровень	11 219,0

Приложение № 2 к Положению

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МКУ «Управление образования»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	

	работников учреждения			
Начальник отдела, заведующий структурным подразделением	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за результат работы отдела	Организация работы в соответствии с целями и задачами отдела	Отсутствие замечаний	30
	Результативность деятельности отдела	Выполнение работы в установленный срок	Отсутствие замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управленческих функций	Обеспечение системного контроля, координации и коррекции деятельности всех процессов отдела	Отсутствие замечаний	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития отдела	Эффективное управление отделом, внедрение автоматизированных процессов	Отсутствие замечаний	10
Заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	40

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов	10
			Отсутствие замечаний руководителя учреждения, надзорных органов	10
Делопроизводитель, юристконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний по документообеспечению	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний от других ведомств	30
Ведущий экономист, экономист, Специалист по кадрам, специалист по обеспечению деятельности, специалист в сфере закупок	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность деятельности отдела	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	Отсутствие замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок	Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение производственного процесса необходимыми материалами в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	30
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за результат работы	Своевременная сдача путевых листов, содержание транспортного средства в надлежащем	Отсутствие замечаний	20

		санитарном состоянии		
	Результативность работы	Бесперебойная и безаварийная работа транспортного средства	Отсутствие замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей		Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение производственного процесса необходимыми материалами в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	20
Архивариус	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность деятельности отдела	Обеспечение сохранности документов, поступивших в архив	Отсутствие замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок	Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение производственного процесса необходимыми материалами в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	30
Системный администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Результативность деятельности	Разработка программ, реализующих решение экономических и других задач	Отсутствие замечаний	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие замечаний и	Бесперебойная работа	Отсутствие замечаний	35

	дисциплинарных взысканий	компьютерной техники учреждения		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение производственного процесса необходимыми материалами в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	35
Специалист по обеспечению деятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	Отсутствие замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	Отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	35
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	Отсутствие замечаний	30
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение мероприятий по совершенствованию педагогического потенциала	Разработка пакета методических и информационных материалов	Обеспечение на 70% - 90%	30
			Обеспечение на 100%	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Внедрение социокультурных практик в деятельность	Информационно-методическое сопровождение новых событий,	Одно мероприятие	30
			Более одного мероприятия	50

	акций, программ			
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Совершенствование профессиональной деятельности	Изучение и обобщение социокультурных практик	Наличие публикаций, представлений материалов в СМИ	20
			Презентация в рамках публичных мероприятий профессиональной направленности (мастер-классы, конференции, семинары и др.)	20
		Наличие претензий со стороны заказчика к организации мероприятия	Отсутствие претензий со стороны заказчика к организации мероприятия	10
Специалист по общему образованию, специалист по дошкольному образованию, специалист по дополнительному образованию	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Планомерная и систематическая работа по информационному сопровождению деятельности организации, формированию ее позитивного имиджа в обществе	Разработка и своевременная реализация утвержденного руководителем плана информационного сопровождения деятельности организации	За отчетный период реализовано 100% мероприятий плана	20
			За отчетный период реализовано не менее 90% мероприятий плана	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Дополнительные объемы работы, не входящие в основные должностные обязанности	PR-сопровождение внеплановых мероприятий, акций, событий	Каждое мероприятие	30
	Мониторинг средств массовой информации относительно деятельности организации	Ежемесячный обзор средств массовой информации	Наличие не менее 2 публикаций в средствах массовой информации за отчетный период	20
			Преобладание позитивных оценок в средствах массовой информации	40
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Обеспечение сбора, хранения, использования и распространения	Базы данных, информационные каталоги, архивы информационных	Наличие и систематическое обновление	30

	информационных материалов	материалов, видеосюжетов, портфолио		
--	------------------------------	---	--	--

Приложение 3 к Положению

**Размер персональных выплат работникам казенных учреждений
в сфере образования**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)		
1.	обеспечение централизации учетных работ, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	руководитель	100%	
		начальники отделов, специалист по кадрам, архивариус, юрисконсульт, делопроизводитель, специалист по общему образованию, специалист по дошкольному образованию, специалист по дополнительному образованию, специалист по обеспечению деятельности, специалист в сфере закупок, системный администратор, ведущий экономист, экономист II категории	85%	
		методист	60%	
2.	опыт работы	все сотрудники учреждения	от 1 до 5	5%
			от 5 до 10	15%
			свыше 10	25%
	классность	водитель	первый класс	25%
			второй класс	10%

Приложение № 4 к Положению

Объемные показатели для отнесения учреждения по обеспечению
жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений

**Ужурского муниципального округа к группам по оплате труда
руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I	II	III	IV
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Наличие филиалов на территории Ужурского муниципального округа	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01 но не более 200
4	Количество муниципальных образовательных учреждений Ужурского муниципального округа, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за муниципальными образовательными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния	за каждое учреждение	10
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1

Приложение № 5 к Положению

Объемные показатели

**для отнесения МКУ «Управление образования» к группам по оплате
труда руководителей**

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в учреждении	За каждого работника	2
2	Количество подведомственных и курируемых учреждений	За каждое учреждение	2
3	Количество филиалов и структурных подразделений в учреждениях, указанных в строке 2	За каждый филиал и структурное подразделение	3
4	Объем бюджетных ассигнований подведомственных муниципальных казенных учреждений, по отношению к которым учреждение является главным распорядителем бюджетных средств, запланированных на 1 января календарного года	За каждый 1 миллион рублей бюджетных ассигнований	1,0
5	Объем субсидий на выполнение муниципального задания, на иные цели и бюджетных инвестиций, запланированных для перечисления учреждением муниципальным бюджетным учреждениям на 1 января календарного года	За каждый 1 миллион рублей бюджетных ассигнований	0,5
6	Объем средств от приносящей доход деятельности по подведомственным учреждениям	За каждый 1 миллион рублей средств от приносящей доход деятельности	1,0

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей и заместителей учреждений Ужурского муниципального округа в сфере образования

Учреждения по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов или устранение предписаний в установленные сроки	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управления учреждением	добросовестное исполнение трудовых обязанностей	отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	46%
		отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя, руководителя учреждения	38%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	участие в социально-значимых мероприятиях	организация своевременного мониторинга мероприятий по безопасной перевозке детей	46%
		укомплектованность кадрами	отсутствие вакансий	14%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Учреждения, осуществляющие функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений

№ п\п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы*
			Наименование	Индикатор	
	1	2	3	4	5
1.	Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
2.		Создание условий для осуществления эффективной деятельности учреждения	Материально- техническая, ресурсная обеспеченность учреждения в соответствии с направлениями деятельности учреждения, определенных Уставом учреждения	уровень обеспеченнос ти не менее 100%	12%
3.			Обеспечение безопасных условий работы в учреждении, выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие грубых нарушений правил и норм охраны труда и пожарной безопасности , отсутствие предписаний надзорных и контролирую щих органов или устранение предписаний в установленн ые сроки	12%
4.			Укомплектованность штатной численности	от 75% до 100%	5%
5.		Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Соблюдение действующего законодательства и положений, установленных муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления района, локальными правовыми актами	Отсутствие предписаний надзорных и контролирую щих органов	10%

6.		Эффективность финансово-экономической и хозяйственной деятельности учреждения и учреждений, в отношении которых данное учреждение осуществляет функции и полномочия учредителя	Отсутствие нарушения сроков исполнения (согласования или утверждения) документов и предоставления отчетности 2. Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждений, в отношении которых данное учреждение осуществляет функции и полномочия учредителя 3. Наличие остатков на лицевом счете учреждения и лицевых счетах учреждений, в отношении которых данное учреждение осуществляет функции и полномочия учредителя по вине учреждения	Соблюдение установленных сроков Не менее чем на 20% за 1 квартал, на 45% за полугодие, 70% за 9 месяцев, 95% за год Не более 15% от суммы финансирования учреждений за отчетный период	20% 20% 15%
			Обеспечение размещения информации: об учреждении на сайте www.bus.gov.ru ; - на сайте www.zakupki.gov.ru	Соблюдение установленных сроков и полноты размещения информации	8%
8.		Выплаты за качество выполняемых работ			
9.		Ответственное отношение к должностным обязанностям, качество владения управленческим и функциями	Обоснованные жалобы на деятельность учреждения, руководителя	Отсутствие жалоб	15%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Перечень должностей, профессий работников учреждения по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений Ужурского муниципального округа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

№ п/п	Должность
1	Главный энергетик
2	Специалист по эксплуатации трубопроводов и оборудования тепловых сетей
3	Специалист в области охраны труда
4	Инженер по материально-техническому снабжению
5	Электрогазосварщик
6	Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения
7	Электромонтер по ремонту электрооборудования
8	Электрослесарь контрольно-измерительных приборов

Приложение № 8 к Положению

Перечень должностей, профессий работников МКУ «Управление образования», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

№ п/п	Должность
1	Специалист по кадрам
2	Начальник отдела
3	Специалист по общему образованию
4	Специалист по дошкольному образованию
5	Специалист по дополнительному образованию
6	Специалист по обеспечению деятельности
7	Специалист в сфере закупок
8	Ведущий экономист
9	Экономист
10	Методист