



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21 августа 2017

№ 1063

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений города Сосновоборска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», руководствуясь Решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска»,

### ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений города Сосновоборска, согласно приложению.

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.08.2017.

И.о. Главы города

В.С. Пьяных

## **Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений города Сосновоборска**

### **I. Общие положения**

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений города Сосновоборска (далее – Примерное положение) разработано на основании Решения Сосновоборского городского Совета депутатов от 21.12.2016 г. № 15/64-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений (далее – учреждения) города Сосновоборска.

### **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Заработная плата работников учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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 ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- водителям: за ненормированный рабочий день.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. Доплата водителю за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада).

4. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе настоящего Примерного положения.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

### **III. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей**

1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Примерным 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 приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

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 муниципального учреждения города Сосновоборска и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией города Сосновоборска.

6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 35 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

8. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 8,4 должностных окладов руководителей учреждений 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации города Сосновоборска и управлением планирования и экономического развития администрации города Сосновоборска.

9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей и заместителей руководителей) определяется согласно приложению № 5 настоящего Примерного положения.

10. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики (далее – рабочая группа), по согласованию с администрацией города, и утверждается постановлением администрации города.

10.1. Управление культуры, спорта, туризма и молодежной политики представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе

общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

10.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

10.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Размер стимулирующих выплат для заместителей устанавливается приказом руководителя учреждения.

Виды выплат стимулирующего характера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений и их заместителей определяются согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

Выплаты по данному виду руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

12. При выплатах по итогам работы учитываются:

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы (за квартал, год) руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

Размер выплат по итогам работы (за квартал, год) для руководителей максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты по итогам работы (за квартал, год) для заместителей руководителя устанавливаются в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

13. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего Примерного положения.

13.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением, выплачивается на основании приказа Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

13.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Примерного положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

#### **IV. Единовременная материальная помощь**

1. Руководителям учреждений, их заместителям, работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела Примерного положения.

4. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом положений настоящего раздела:

- руководителям учреждений – на основании приказа Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города;
- заместителям руководителей и работникам учреждений – на основании приказа руководителя учреждения.

#### **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

#### 1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 170,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 831,0
5 квалификационный уровень	5 457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 484,0
2 квалификационный уровень	3 828,0
3 квалификационный уровень	4 202,0
4 квалификационный уровень	5 051,0
5 квалификационный уровень	5 897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 338,0
2 квалификационный уровень	7 343,0
3 квалификационный уровень	7 907,0

#### 2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 454,0
2 квалификационный уровень	2 572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 857,0
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 612,0

#### 3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Архивист	3 170,0
Столяр	4 612,0
Специалист по охране труда	3 484,0

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений города Сосновоборска**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему приложению.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Для вновь принятых работников в течение первых трех месяцев работы могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц.

7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему приложению.

8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-

3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты 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.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

9. Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы и осуществляются по решению руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда. При выплатах по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы (за год) производятся с учетом личного вклад работника учреждения в результате деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению 3 к настоящему приложению.

Размер выплат по итогам работы (за год), осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{1балла}^{год} \times B_i^{год} \times k_j,$$

где:

$C_i^{год}$  - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

$C_{1балла}^{год}$  - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;



$B_i^{год}$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

$k_j$  - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год  $j$ -му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному  $j$ -м работником учреждения времени.

$C_{1балла}^{год}$  рассчитывается по формуле

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} \times k_j},$$

где:

$\mathcal{E}$  - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$m$  - фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

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

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

10. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органа самоуправления учреждения, в соответствии с его компетенцией.

11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы, устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C_i = C_{1балла} \times B_i \times k_i,$$

где:

$C_i$  - размер балльных выплат, осуществляемых  $i$ -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1балла}$  - стоимость 1 балла для определения размера балльных выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

$k_i$  - коэффициент, учитывающий осуществление балльных выплат  $i$ -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному  $i$ -м работником Учреждения времени.

$C_{1балла}$  рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом учреждения.

Пересчет  $C_{1балла}$  осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  $C_{1балла}$  - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором

осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  $C_{1балла}$  осуществляется по формуле

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

где:

$Q_{стим}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{рук, замрук}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i^{max}$  - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки  $i$ -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Примерным положением.

Расчет максимально возможного количества баллов  $i$ -го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов  $i$ -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете  $C_{1балла}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1балла}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

$n$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей.

$Q_{стим}$  рассчитывается по формуле

$$Q_{стим} = Q_{зп} - Q_{штат} - Q_{перс} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зп}$  - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$  - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$  - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Примерным положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями), за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в

целях обеспечения региональной выплаты, в целях повышения уровня оплаты молодым специалистам.

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{1\text{балла}}$  - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

Расчет персональных выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{1\text{балла}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{\text{отп}}$  рассчитывается по формуле

$$Q_{\text{отп}} = \frac{Q_{\text{зн}}}{N_{\text{год}} \times r} \times N_{\text{отп}},$$

где:

$N_{\text{отп}}$  - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

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

$r$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае если расчет  $Q_{\text{стим}}$  осуществляется в целях пересчета  $C_{1\text{балла}}$ , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук}}$  рассчитывается по формуле

$$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук}} = Q_{\text{стим}}^{\text{max рук}} + \sum_{i=1}^s Q_{\text{стим}}^{i \cdot \text{max замрук}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}^{\text{max рук}}$  - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{стим}}^{i \cdot \text{max замрук}}$  - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера  $i$ -му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$s$  - количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

при расчете  $C_{1\text{балла}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;  
при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
		наименование	
1	2	3	5
Секретарь руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация учета и сохранности документов, образующихся в деятельности учреждения	2
		Подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений	2
		Выполнение технических функций по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя организации	2
		Выполнение различных операций с применением компьютерной и другой орг.техники	2
		Формирование дел и передача их в архив учреждения	2
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	2
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Интенсивность труда	Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	5
		Подготовка по запросу информационно-аналитических материалов и своевременная передача	5
		Личное участие в разработке и подготовке документов	5
		Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий	5
		Выполнение технической работы по оформлению документации	5
Организация учета личного состава, учета военнообязанных и призывников		5	
Подготовка и оформление документов к награждению специалистов		5	

	Подготовка материалов и участие в работе комиссии по проведению аттестации работников	5	
	Обеспечение единого порядка и ведения делопроизводства в отделах	5	
	Осуществление работ по подготовке заседаний, совещаний, проводимых руководителем	5	
	Создание условий, способствующих эффективной работе руководителя	5	
	Подготовка документов, включая документы особой важности и сложности	5	
	Организация учета и сохранности документов, образующихся в деятельности учреждения	5	
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	5	
	Взаимодействие по документообеспечению с другими учреждениями	5	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Стабильное выполнение функциональных обязанностей, оперативность выполняемой работы	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	2	
Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	3	
	Ведение делопроизводства в соответствии с текущим законодательством	2	
Внедрение инновационных форм работы	Активное использование информационных технологий	2	
	Инициация предложений и участие во внедрении проектов, направленных на совершенствование работы учреждения	2	
Ведение документации учреждения, работа с входящей корреспонденцией	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации, своевременная подготовка ответов	2	
Делопроизводитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10	

		Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	10
	Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения	Своевременное планирование и выполнение плана работы сотрудника, учреждения	10
		Достижение установленных показателей результатов труда	10
		Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения	10
Специалист по кадрам	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Оперативность выполняемой работы		20
	Выполнение поручений руководителя		10
	Качественная и своевременная подготовка документов		20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя		10
	Своевременная подготовка нормативных локальных актов и их соответствие нормам и требованиям действующего законодательства		20
Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности		20	
Архивист	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Результативность деятельности архива	Обеспечение сохранности документов, поступивших в архив	20
	Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями	Полнота, объективность, профессиональная грамотность, соответствие результатам	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок	20

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Обеспечение стабильного функционирования и развития городского архива	Производственный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями	20
	Профессиональная компетентность	Способность выполнять должностные функции самостоятельно	20
Программист	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	20
	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	20
	Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения	Достижение установленных показателей результатов труда	20
Начальник хозяйственного отдела	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности		20
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения		20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет		20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов		40
Уборщик служебных помещений	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение порядка и чистоты в кабинетах и помещении		15



	Внеплановая уборка помещения после проведения массовых мероприятий		15	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Содержание в надлежащем состоянии помещений		15	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20	
		Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20	
	Интенсивность труда	Внеплановая уборка помещений, ликвидация последствий аварийных ситуаций, ремонтных работ	15	
Уборщик территорий	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Содержание в надлежащем состоянии здания, прилегающей территории	15	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20	
		Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20	
		Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, льда, посыпка песком)	15	
		Соблюдение правил безопасности и охраны труда	15	
	Поддержание в исправном состоянии лестниц, карнизов, в санитарном состоянии уличных урн	15		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	25	
		Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования	25	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и ограждений	25	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25		

Сторож (вахтер)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	25
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	25
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25
Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса		25	
Слесарь-сантехник	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Профессиональное владение техническими средствами оснащения	25
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Содержание в техническом состоянии коллекторной системы отопления	25
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25
Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта		Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	25
Электрик	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	25
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25
		Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	25
		Обеспечение безаварийной работы электрооборудования учреждения	25

Гардеробщик	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	50
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	50
Столяр	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	15
		Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25
Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	40	
Слесарь по ремонту автомобилей	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Качественное транспортное обслуживание	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ средней сложности по ремонту и сборке автомобилей	20
		Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	20
		Мелкий ремонт транспортного средства	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Качественное обслуживание автотранспорта	Отсутствие поломок	20	
Водитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения		50
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	Участие в мероприятиях подведомственных учреждений		50

<\*> исходя из 100-балльной системы.

**Виды и размеры  
персональных выплат работникам учреждений**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	Начальнику хозяйственного отдела	100%
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями на должность, соответствующую специальности). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	50%
3	Водителю автомобиля, имеющему 1 класс	25%
	Водителю автомобиля, имеющему 2 класс	10%

**Виды и размеры выплат  
по итогам работы работникам учреждений**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Показатели	Предельное количество баллов
Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
Качественная подготовка и своевременное сопровождение документов	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10

**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 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	Прочие учреждения	6,3-6,5	5,5-6,2	-	-

**Показатели**  
**для отнесения муниципальных казенных учреждений города Сосновоборска к группам**  
**по оплате труда руководителей учреждений**

Центр технологической поддержки:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений	
	I	II
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	свыше 15	2-15

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Прочие учреждения	3,9	3,3



**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия  
их осуществления, критерии оценки результативности  
и качества деятельности учреждений для руководителей и их заместителей**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Стабильное функционирование учреждения	соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	отсутствие замечаний со стороны службы финансового контроля, прокуратуры, других контролирующих организаций, учредителя	20%
			своевременное устранение замечаний надзорных органов, учредителя	10%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	обеспечение стабильности работы трудового коллектива	отсутствие замечаний надзорных органов, учредителя в части исполнения трудового законодательства	20%
			отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, обоснованных жалоб работников	10%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			

	Результативность деятельности учреждения	организационно-технологическое и информационное обеспечение проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных учреждений края	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников итоговой аттестации	30%
		организационно-технологическое и научно-методическое сопровождение процедур оценки	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников оценочных процедур	30%
		организационно-техническое и информационное обеспечение аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений	отсутствие обоснованных жалоб со стороны аттестуемых	30%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Своевременность предоставления планов работы учреждения ежемесячных, годовых, статистической отчетности, других сведений по запросу учреждения	Без замечаний	30%
Повышение квалификации работников учреждения		Наличие	30%	

**Размер выплат по итогам работы  
руководителям учреждений и их заместителям**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Показатели	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие положительных зафиксированных отзывов	30%
Качество подготовки и своевременность сдачи отчетов (обеспечение качества подготовки и своевременности сдачи отчетов)	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30%
Отсутствие нарушений в финансовой деятельности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30%
Оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждений информации (выполнение в срок, без замечаний)	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	30%