



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 февраля 2026 г.

г.Сосновоборск

№ 135-АП

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и единой дежурно-диспетчерской службы»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», руководствуясь решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 №8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского муниципального округа» (в редакции от 28.01.2026 № 9/92-р), статьей 31 Устава Сосновоборского муниципального округа Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и единой дежурно-диспетчерской службы», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя Главы Сосновоборского муниципального округа по финансам и экономике (О.В. Корскова).

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в сетевом издании «Сосновоборский округ» (доменное имя сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: sosnovoborsk-city.ru), подлежит опубликованию в окружной газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Сосновоборского
муниципального округа

А.С. Кудрявцев

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и единой
дежурно-диспетчерской службы»**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) разработано на основании решения Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 г. № 8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского муниципального округа» и регулирует порядок оплаты труда работников следующего муниципального казенного учреждения (далее – учреждение) Сосновоборского муниципального округа:

- муниципальное казенное учреждение «Управление гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и единой дежурно-диспетчерской службы» (далее - МКУ «Управление ГО, ЧС и ЕДДС»).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

1.4. Сроки выплаты заработной платы работникам учреждения устанавливаются отдельным нормативно-правовым актом учреждения, в соответствии с решением учредителя.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат 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);

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

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

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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. Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.

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

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

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

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

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

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

4.2. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения, их размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством.

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

Действие настоящего пункта распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителя.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

5.1. Зарплата руководителя учреждения и его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплата за интенсивность и высокие результаты работы; выплата за качество выполняемых работ; специальная краевая выплата, персональные выплаты; выплаты по итогам работы), определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором на основании распоряжения администрации Сосновоборского муниципального округа (далее - администрация округа), в соответствии с подведомственной принадлежностью учреждения 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 Положению.

Изменение должностного оклада руководителя осуществляется на основании распоряжения администрации округа, с внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителю учреждения устанавливается постановлением администрации округа, в соответствии с подведомственной принадлежностью учреждений и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4. 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, устанавливаемым администрацией округа.

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.7. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями, составляет:

5.7. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями, составляет:

- руководителю МКУ «Управление ГО, ЧС и ЕДДС» — 44 должностных оклада руководителя учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым

управлением администрации округа и Управлением планирования и экономического развития администрации округа.

5.8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной администрацией округа (далее-рабочая группа), и выплачивается в соответствии с постановлением администрации округа.

5.8.1. Руководитель учреждения предоставляет в рабочую группу, аналитическую информацию согласно критериям оценки эффективности и качества деятельности учреждения, являющуюся основанием для премирования.

5.8.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.8.3. 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.

5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно в процентах от должностного оклада. Размер стимулирующих выплат для заместителя устанавливается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера 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 учреждения для руководителя учреждения и его заместителя определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Указанные в абзаце 2 настоящего пункта выплаты руководителю учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

Для вновь принятых руководителя учреждения, его заместителя могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за прошлый месяц в соответствии с приложением № 3 до того момента, пока они не отработают полный календарный квартал (1 квартал – январь, февраль, март; 2 квартал – апрель, май, июнь; 3 квартал – июль, август, сентябрь; 4 квартал – октябрь, ноябрь, декабрь).

5.10. Специальная краевая выплата руководителю учреждения, его заместителю устанавливается в целях, определенных пунктом 1.3 Приложения №2 настоящего Положения.

5.11. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- качественное составление отчетной документации учреждения;
- участие в разработке нормативных документов;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Критерии оценки результативности и качества труда могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям.

Размер выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) для руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.12. Руководителю учреждения и его заместителю может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

Выплата единовременной материальной помощи производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения 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).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего раздела.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников учреждения**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ), должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 393,0
2 квалификационный уровень	7 167,0
3 квалификационный уровень	8 367,0

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные 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

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Начальник ЕДДС	8 993,0

Старший оперативный дежурный	7 743,0
Оперативный дежурный	7 167,0
Помощник оперативного дежурного	6 541,0
Помощник оперативного дежурного – оператор 112	5 393,0
Главный специалист ГО, ЧС	7 743,0
Ведущий специалист по пожарной профилактике	7 167,0

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МКУ «Управление ГО, ЧС и ЕДДС»

1. Работникам учреждения устанавливаются 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;
- специальная краевая выплата;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, 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);
- выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

1.1. 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 устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежеквартально (ежемесячно). Для вновь принятых работников учреждений могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за прошлый месяц до того момента, пока они не отработают полный календарный квартал (1 квартал – январь, февраль, март; 2 квартал – апрель, май, июнь; 3 квартал – июль, август, сентябрь; 4 квартал – октябрь, ноябрь, декабрь).

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

1.2. Персональные выплаты (за исключением обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты) устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год в пределах фонда оплаты труда учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 2 к настоящему Приложению.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых

обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2¹ 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 2¹ 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 2¹ 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 2¹ 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего

времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже 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».

1.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

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.

а) Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей.

б) Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

в) В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику учреждения в 2026 году увеличивается.

Размер увеличения, рассчитывается по формуле:

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

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$K_{ув} = (Зпф1 + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times K_{мес} \times K_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), \quad (2)$$

где:

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

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

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

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

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

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

1.4. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда и осуществляются по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда. При выплатах по итогам работы учитываются:

- своевременное и качественное выполнение возложенных на работников функций и должностных обязанностей;

- оперативное и профессиональное выполнение поручений;

- выполнение заданий особой важности и сложности;

- исполнение служебной и исполнительской дисциплины.

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результате деятельности учреждения, по одному или нескольким основаниям, согласно приложению 3 к настоящему Приложению.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты, персональных выплат, выплат по итогам работы, устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой, с учетом фактически отработанного времени, в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} \times B_i \times k_i, \quad (3)$$

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.

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

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету 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 $C_{1\text{балла}}$ - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания планового периода.

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

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{\text{рук,замрук,гл.бух}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}}, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением специальной краевой выплаты, 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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук,замрук,гл.бух}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, за исключением специальной краевой выплаты, 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);

B_i^{max} - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим 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 $C_{1\text{балла}}$ - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{скв}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете 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);

$Q_{\text{штат}}$ - 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);

$Q_{\text{скв}}$ сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работников учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим 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);

$Q_{\text{перс}}$ - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим 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 бюджетную смету 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 бюджетную смету 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:

$$Q_{\text{отп}} = \frac{Q_{\text{зн}}}{N_{\text{год}} \times r} \times N_{\text{отп}}, \quad (6)$$

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.

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, зам рук, гл. бух}}$ рассчитывается по формуле

$$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, зам рук, гл. бух}} = Q_{\text{стим}}^{\text{макс рук}} + \sum_{i=1}^s Q_{\text{стим}}^{i, \text{макс зам рук, гл. бух}}, \quad (7)$$

где:

$Q_{\text{стим}}^{\text{макс рук}}$ - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего 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);

$Q_{\text{стим}}^{i, \text{макс зам рук, гл. бух}}$ - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i -му заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего 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, главного бухгалтера 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, главному бухгалтеру:

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 бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется ежемесячно (ежеквартально) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее – рабочая группа), образованной учреждением, в пределах фонда оплаты труда и утверждается приказом руководителя учреждения.

4. Стимулирующие выплаты работникам производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Приложение 1
к Приложению №2
Примерного положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
гражданской обороны,
чрезвычайных ситуаций и единой
дежурно-диспетчерской службы»

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Начальник ЕДДС	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного рабочего процесса отдела	успешное стабильное функционирование ЕДДС и развитие отдела	отсутствие нарушений и замечаний	60
	Обеспечение режима секретности при проведении секретных работ	в соответствии с должностными обязанностями работника	отсутствие нарушений	40
	Выполнение дополнительных поручений в рамках деятельности учреждения	квалифицированно выполнение распоряжений и поручений руководства	отсутствие замечаний	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Профессионализм, оперативность при выполнении задач в установленные сроки	своевременность достижения запланированных результатов выполнения поручений	отсутствие замечаний	40
	Высокая результативность труда; проявление инициативы в работе	достижение положительных результатов	отсутствие замечаний	40

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения	успешное выполнение работы в соответствии с задачами, возложенными на учреждение	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	50
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	выполнение работы в соответствии с требованиями	отсутствие нарушений	20
Старший оперативный дежурный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным документам	отсутствие замечаний	40
	Организация и обеспечение контроля за работой дежурных смен ЕДДС	участие в обеспечении стабильного функционирования и развития ЕДДС	отсутствие нарушений	60
	Создание и поддержание в состоянии постоянной готовности к использованию систем связи и оповещения на пункте управления	нахождение систем связи в готовности	стабильно	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение важных и срочных работ	систематическое выполнение срочных заданий	отсутствие замечаний	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Добросовестное, ответственное отношение к работе	успешное выполнение работы в соответствии с должностными обязанностями	отсутствие зафиксированных замечаний	60
	Соблюдение правил внутреннего	выполнение работы в	отсутствие нарушений	40

	трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	соответствии с требованиями		
Оперативный дежурный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Правильное и своевременное оформление установленной служебной документации	полнота исполнения и соответствие нормативным документам	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	50
	Своевременный сбор и качественная обработка полученной информации по оперативной обстановке	обработка и анализ данных о ЧС, определение ее масштаба	отсутствие замечаний	60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокий уровень оперативности в работе	своевременное реагирование на сообщения о ЧС, происшествиях и принятие решений	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	60
	Выполнение дополнительных поручений руководителя	своевременное предоставление информации	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в проведении важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения	успешные показатели проведенной работы	отсутствие замечаний	50
	Соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности	выполнение работ в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности	отсутствие замечаний	40
Помощник оперативного дежурного,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

помощник оперативного дежурного – оператор 112	Своевременное ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным документам	стабильно	40
	Прием от населения и организаций сообщений о ЧС и доведение до оперативного дежурного	факт отсутствия обоснованных замечаний	постоянно	70
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Профессионализм, оперативность при выполнении задач в установленные сроки	эффективная работа с коммуникационным оборудованием ЕДДС	отсутствие нарушений	50
		прием от населения и организаций сообщений о ЧС и доведение до оперативного дежурного	отсутствие замечаний	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обобщение и анализ информации о произошедших ЧС и ходе работ по их ликвидации	проведение работ в установленные сроки	отсутствия обоснованных замечаний	60
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	выполнение работ в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности	отсутствие замечаний	30
Техник по защите информации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Техническое и программное обеспечение	обеспечение бесперебойной работы сертифицированной компьютерной техники, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	стабильно	70

	Техническое сопровождение используемых информационных систем	своевременная организация бесперебойной работы программного обеспечения КПИС «МПЭ» (комплекс программно-информационных средств «Мобилизационной подготовки экономики»)	стабильно	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Высокий уровень реагирования в рабочем процессе	своевременное обновление используемого программного обеспечения	стабильно	60
	Ведение делопроизводства в ЕДДС соответствии с правилами и инструкциями	подготовка и предоставление запрашиваемой информации и отчетности, рассмотрение обращений граждан	в установление сроки, без отсутствия замечаний	50
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное и квалифицированное выполнение поручений	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	отсутствие замечаний	70
Главный специалист ГО, ЧС, ведущий специалист ГО	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования работы в вопросах касающихся гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий ЧС	успешное выполнение должностных функций, в пределах своей компетенции	Отсутствие нарушений	50
	Участие в организации важных мероприятий и проведении работ по основному направлению деятельности	факт участия и высокая результативность	Отсутствие замечаний	40

	Высокий уровень результативности труда и взаимодействия с руководством	успешное исполнение поручений руководителя учреждения	Отсутствие замечаний	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Качественное и стабильное регулирование рабочего процесса	своевременное реагирование на изменение в законодательстве и успешное применение в работе нововведений	отсутствие нарушений	50
	Проявление активности и инициативы в работе	успешные результаты труда	100%	40
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное, полное и достоверное предоставление документации и отчетности	предоставление достоверной информации в установленные сроки	отсутствие замечаний	50
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	выполнение работ в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности	отсутствие замечаний	30
Ведущий специалист по пожарной профилактике	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качественное выполнение задач и работ в соответствии с основным направлением деятельности	обеспечение противопожарных мероприятий, предусмотренных требованиями пожарной безопасности	отсутствие нарушений	60
		организация обучения работников объектов защиты мерам пожарной безопасности	в полном объеме, в пределах своей компетенции	40

	организация и контроль запланированных противопожарных мероприятий	в полном объеме, в пределах своей компетенции	50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижение запланированных результатов выполнения поручений	своевременное исполнение поручений руководителя учреждения, касающихся вопросов организации пожарно-профилактической работы	отсутствие замечаний	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Организация проведения качественной работы, эффективное взаимодействие с руководством и другими сотрудниками	своевременное и качественное ведение документации, достоверность данных	отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	60
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	выполнение работ в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности	отсутствие замечаний	40

Приложение 2
к Приложению №2
Примерного положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
гражданской обороны,
чрезвычайных ситуаций и единой
дежурно-диспетчерской службы»

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы, %
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	Начальник ЕДДС	100%
	Старший оперативный дежурный	100%
	Оперативный дежурный	60%
	Помощник оперативного дежурного	60%
	Помощник оперативного дежурного – оператор 112	50%

**Размер выплат по итогам работы
 работникам учреждений**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Высокий уровень профессионализма, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	250%
Инициатива, творчество и применение в работе современных методов и форм организации труда	Своевременное освоение новых технологий в работе	250%
Качественная подготовка и своевременное предоставление документов и отчетных данных	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	250%
Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий в отчетном периоде	Факт участия	250%
Продолжительная и успешная работа в учреждении	Продолжительность работы свыше 5 лет	100%

Приложение №3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
гражданской обороны,
чрезвычайных ситуаций и единой
дежурно-диспетчерской службы»

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	МКУ «Управление ГО, ЧС и ЕДДС»	2,9 -3,5	2,4 - 2,8	1,9 - 2,3	1,4-1,8

**Показатели для отнесения к группам по оплате труда руководителя
учреждения**

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	Охват населения города, оповещаемого с помощью АСЦО ГО, %	свыше 50	40-50	30-49	до 30
2	Численность по штату, чел.	свыше 30	25-30	20-24	до 20

При определении группы по оплате труда руководителя учреждения в случае, когда показатели относятся к разным группам по оплате труда, приоритетным показателем для отнесения учреждения к конкретной группе является показатель «охват населения города, оповещаемого с помощью АСЦО ГО, %»

Приложение №5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
гражданской обороны,
чрезвычайных ситуаций и единой
дежурно-диспетчерской службы»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности
и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителя
руководителя**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения (директор); заместитель руководителя (директора)	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность управления учреждением	Обеспечение безопасных условий работы в учреждении, выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие нарушений правил и норм охраны труда и пожарной безопасности, отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			Устранение предписаний в установленные сроки	20%
		Укомплектованность кадрами, их качественный состав	Укомплектованность учреждения специалистами, способными выполнять задачи, поставленные перед учреждением	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения	обеспечение материально-техническими ресурсами	20%	

		<p>Обеспечение проведения мероприятий по защите населения и территорий, участие в организации и проведении аварийно-спасательных и других неотложных работ при ЧС межмуниципального и регионального характера</p>	<p>Предупреждение возникновения и непосредственное участие в ликвидации ЧС</p>	<p>40%</p>
<p>Выплаты за качество выполняемых работ</p>				
	<p>Высокий уровень организации работы в учреждении</p>	<p>Качественная подготовка локальных нормативных актов, договоров и других документов учреждения</p>	<p>Соответствие нормам действующего законодательства, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя</p>	<p>40%</p>

**Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, заместителю
руководителя учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	100%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие положительных зафиксированных отзывов	100%
Обеспечение качества подготовки и своевременность представления финансовой, бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	100%
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Достижения объема освоения бюджетных средств: - от 90% до 98% - от 98,1% до 100%	70 % 100%
Участие в разработке нормативных документов	Факт участия	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие мероприятий	100%
Продолжительная и успешная работа в учреждении	Продолжительность работы свыше 5 лет	100%