



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 февраля 2026 г.

г.Сосновоборск

№ 138-АП

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление имуществом, землепользования и землеустройства» Сосновоборского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 имуществом, землепользования и землеустройства» Сосновоборского муниципального округа, 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 имуществом, землепользования и землеустройства»
Сосновоборского муниципального округа**

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 имуществом, землепользования и землеустройства» Сосновоборского муниципального округа (далее - МКУ «УИЗИЗ»).

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 приказом 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 учреждений 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 учреждений, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Действие настоящего пункта распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителей учреждения, их заместителей и главного бухгалтера.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Зарплата руководителя учреждения, 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 приказа руководителя Управления градостроительства, имущественных и земельных отношений администрации Сосновоборского муниципального округа (далее - Управление), 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 приказа руководителя Управления, 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 приказом Управления 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. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.6. 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 «УИЗИЗ» — 29,5 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.

5.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением (далее-рабочая группа), и выплачивается в соответствии с приказом руководителя Управления.

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

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

5.7.3. 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.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно в процентах от должностного оклада.

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 учреждений для руководителя учреждения 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 принятого руководителя учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за прошлый месяц в соответствии с приложением № 5 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).

5.9. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и особый режим работы в случае их установления руководителю учреждения осуществляются в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада) и устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Приложению №2 настоящего Положения.

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;
- своевременное и качественное представление финансовой, налоговой и статистической отчетности;
- 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 устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения выплачивается на основании приказа руководителя Управления, с учетом норм настоящего Положения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется согласно приложению № 7 настоящего Положения.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Руководителю учреждения, 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 2 настоящего раздела Примерного положения.

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), общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
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
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0
5 квалификационный уровень	8 367,0

2. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Ведущий специалист ¹	7 167,0
Специалист 1 категории по арендным отношениям	5 961,0

¹ В штатных расписаниях учреждений допускается установление дополнительного наименования к должности через указание на выполняемые функции и (или) специализацию должности.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального казенного учреждения МКУ «УИЗИЗ»

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 $C_{\text{балла}}$ - 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 $C_{\text{балла}}$ - 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 имуществом,
землепользования и землеустройства»
Сосновоборского муниципального округа

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	индикатор	
1	2	3	4	5
Ведущий специалист по закупкам – контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное осуществление закупок для муниципальных нужд согласно планам закупок	Наличие заключенных контрактов в Соответствии с нормами действующего законодательства	стабильно	60
	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативное осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных поручений	стабильно	30
	Формирование архива документации о закупках	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения	стабильно	30
	Отсутствие нарушений законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Внедрение новых программ	Использование новых программ	40

	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещении муниципальных заказов на электронных площадках	Отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны контрольных органов, руководителя учреждения	Отсутствие замечаний	70
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Подготовка документов для сдачи в архив (подшивка)	Отсутствие замечаний	0 замечаний	50
	Соблюдение инструкции по делопроизводству и порядка работы с документами	Обеспечение порядка ведения делопроизводства в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами	Отсутствие замечаний со стороны руководителя и контролирующих органов	20
		Своевременное оформление деловых бумаг, писем и рассылка их по назначению и в установленные сроки		10
		Обеспечение сохранности деловых бумаг, писем в соответствии с инструкцией по делопроизводству		10
		Своевременное оформление записей в журнал входящей и исходящей корреспонденции		10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	50
	Оперативность выполняемой работы	Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей	Отсутствие замечаний	50

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение сохранности документов	Отсутствие замечаний	0 замечаний	50
	Соблюдение качества выполняемых работ в части оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки	Оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, в соответствии с государственными стандартами РФ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и иных потребителей услуг на качество исполнения трудовых обязанностей	25
	Качественное взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами, учреждениями	Отсутствие замечаний	Постоянно	25
Ведущий специалист градостроительной деятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Разработка документации в области градостроительной деятельности поселений	Генеральные планы, правила землепользования и застройки	постоянно	70
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующими органами	Отсутствие замечаний	постоянно	30
	Осуществление ведения программ ГИСОГД, ФИАС и формирование реестра объектов адресации для внесения данных в программы	Своевременное внесение данных в программы	постоянно	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки	Наличие работы	стабильно	70
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	постоянно	80
Ведущий специалист по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

земельному контролю	Осуществление муниципального контроля за использованием земель	Контрольные мероприятия по земельному контролю	стабильно	70
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующими органами	Отсутствие замечаний	постоянно	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных работ	Наличие показателей	стабильно	50
	Оперативность	Сотрудничество и взаимодействие с прокуратурой, правоохранительными органами	постоянно	40
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительного объема работ	постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	постоянно	50
Ведущий специалист по лесному контролю	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Осуществление муниципального лесного контроля	Контрольные мероприятия по лесному контролю	стабильно	70
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующими органами	Отсутствие замечаний	постоянно	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных работ	Наличие показателей	стабильно	50
Оперативность	Сотрудничество и взаимодействие с прокуратурой, правоохранительными органами	постоянно	40	

	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительного объема работ	постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	постоянно	50
Ведущий специалист по земельным отношениям	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное рассмотрение заявлений	Своевременная подготовка договоров аренды, купли-продажи, безвозмездного срочного пользования земельных участков	стабильно	40
	Соблюдение правил ведения реестра и требований	Своевременное формирование и ведение реестра муниципальной собственности земельных участков, договоров аренды земельных участков	постоянно	40
	Своевременная подготовка постановлений, касающихся земельных отношений	Соответствие нормам действующего законодательства	стабильно	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативное осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных поручений	стабильно	30
	Формирование архива документации, касающейся земельных вопросов	Отсутствие дисциплинарных взысканий	отсутствие замечаний	30
	Оперативность	Своевременное обновление базы данных многолетних граждан получивших земельные участки бесплатно в собственность	постоянно	40

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Осуществление высокого качества работы в подготовке и оформлении документов для последующей передачи их в суд	стабильно	50
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	постоянно	40
Ведущий специалист по вопросам архитектуры и градостроительной деятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное рассмотрение заявлений	Своевременная подготовка ответов на межведомственные запросы и обращения граждан	стабильно	60
	Своевременная подготовка постановлений	Соответствие нормам действующего законодательства	стабильно	60
	Формирование реестра объектов недвижимого имущества для внесения сведений в информационные системы	Соответствие нормам действующего законодательства	стабильно	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативное осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных поручений	стабильно	40
	Формирование архива документации отдела	Отсутствие дисциплинарных взысканий	отсутствие замечаний	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень профессионального мастерства	Осуществление высокого качества работы в подготовке и оформлении документов для постановки объектов на кадастровый учет и передачи документов кадастровым инженерам	стабильно	60
Ведущий специалист по учету доходов и отчетности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Формирование базы данных и ведение реестра по земельным участкам и имуществу, находящимся в муниципальной собственности	Своевременное внесение данных, отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны контрольных органов, руководителя учреждения	постоянно	80
	Работа по выявлению задолжников по арендной плате за пользование земельными участками и муниципальным имуществом	Обеспечение стабильного поступления доходов в бюджет от арендной платы	постоянно	40
	Своевременное предоставление расчетов и информации	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	стабильно	30
	Осуществление приема и проверки документов на списание сумм безнадежных к взысканию по аренде земли и муниципального имущества	Своевременное исполнение документов	постоянно	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительного объема работ	постоянно	20
	Своевременное размещение сведений в информационной системе	Своевременное внесение данных в программы: ГМП, СУФД и др.	постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень профессионального мастерства	Изучение новых программ	Использование новых программ	60
Ведущий специалист по ведению информационной системы	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение информационной системы обеспечения градостроительной деятельности и муниципального имущества	Своевременное внесение данных, отсутствие обоснованных замечаний, претензий со стороны контрольных органов, руководителя учреждения	постоянно	70
	Подготовка документации о застроенных и подлежащих застройке земельных участков	Градостроительные планы, результаты инженерных изысканий	постоянно	60
	Своевременное предоставление отчетной информации в службу контроля строительного надзора	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	стабильно	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительного объема работ	постоянно	30
	Оперативность	Своевременное обновление базы данных	постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное и качественное ведение программ	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний	постоянно	20
	Своевременное и качественное формирование реестров объектов адресации и градостроительных планов	Оценка результатов работы	Достоверность данных	30
Ведущий специалист по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

земельно – имущественны м отношениям	Своевременное рассмотрение заявлений, обращений (жалоб)	Своевременная подготовка ответов по обращениям (жалобам)	стабильно	60
		Внесение в программный продукт (ГМИС)	постоянно	40
	Соблюдение правил ведения реестра и требований	Своевременное формирование и ведение реестра муниципальной собственности земельных участков, договоров аренды земельных участков	постоянно	30
	Своевременная подготовка постановлений, касающихся земельных отношений	Соответствие нормам действующего законодательства	стабильно	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативное осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных поручений	стабильно	50
	Формирование архива документации, касающейся земельных вопросов	Своевременность, правильность, согласно номенклатуры дел	отсутствие замечаний	40
	Оперативность	Своевременное обновление базы данных многолетних граждан получивших земельные участки бесплатно в собственность	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	постоянно	30
Специалист 1 категории по	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

арендным отношениям	Своевременное оформление необходимых документов для утверждения арендной платы	Своевременная подготовка документов	постоянно	90
	Проведение переговоров по согласованию условий аренды	Согласование условий	стабильно	45
	Осуществление определения структуры и размера арендной платы	Соответствие нормам действующего законодательства	стабильно	45
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативное осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных поручений	стабильно	30
	Оперативность	Своевременное разрешение проблемных ситуаций арендатора, арендодателя	постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	постоянно	50
Ведущий специалист адресно-справочной работы	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение информационных систем, обеспечение бесперебойной работы	Своевременное внесение данных в ФИАС, ИСОГД, в соответствии с законодательством	отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, руководителя	60
	Подготовка нормативных документов для внесения в информационные системы	Достоверность и своевременность предоставленных данных	отсутствие замечаний	60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Высокая оперативность в работе	Своевременное обновление и контроль за работой информационной системы	отсутствие замечаний	40
	Качественное взаимодействие с	Своевременно проведенная работа,	отсутствие замечаний	40

	другими сотрудниками и подразделениями	соблюдение сроков установленных законодательством		
	Выполнение срочных поручений связанных с выполнением основной работы	Наличие дополнительного объема работ, поручений руководства	отсутствие замечаний	40
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное и качественное формирование реестров объектов адресации	Оценка результатов работы в соответствии с достоверностью данных	отсутствие замечаний	30
	Качественное ведение документации и предоставление отчетности	Достоверность и своевременность предоставленных данных	отсутствие замечаний	30

Приложение 2
к Приложению №2 Примерного
положения об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Управление имуществом,
землепользования и землеустройства»
Сосновоборского муниципального округа

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной плат
1.	выплата за опыт работы в занимаемой должности: ¹	
	от 1 года до 5 лет	10%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	от 10 до 15 лет	20%
	свыше 15 лет	30%
2.	выплата за сложность и напряженность работы ²	100%

¹Установление выплаты учитывает время работы в муниципальных, государственных учреждениях по специальностям, аналогичным занимаемой должности. Распространяется на должности: ведущий специалист по закупкам – контрактный управляющий, ведущий специалист по учету доходов и отчетности.

² Установление выплаты распространяется на должности: ведущий специалист адресно-справочной работы.

Приложение 3
к Приложению №2
Примерного положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
имуществом, землепользования и
землеустройства»
Сосновоборского муниципального
округа

**Размер выплат по итогам работы
работникам учреждения**

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
имуществом, землепользования и
землеустройства»
Сосновоборского муниципального
округа

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 руководителя учреждения

№ 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 «УИЗИЗ»	3,3 - 3,9	2,8 - 3,2	2,3 - 2,7	1,8 - 2,2

Приложение №4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
имуществом, землепользования и
землеустройства»
Сосновоборского муниципального
округа

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Подготовка проектов муниципальных правовых актов по утверждению схемы расположения земельного участка или земельных участков на кадастровом плане территорий	за каждый проект	1
2	Подготовка проектов муниципальных правовых актов о предварительном предоставлении земельных участков	за каждый проект	2
3	Количество выданных градостроительных планов земельных участков на территории Сосновоборского муниципального округа	за каждый документ	1
4	Внесение сведений в федеральную адресную информационную систему	за каждое мероприятие	0,5
5	Проведенная претензионная работа по вопросам своевременной оплаты за использование земельных участков и муниципального имущества	за каждый документ	1
6	Количество выданных разрешений на установку и эксплуатацию рекламных конструкций, аннулирование таких разрешений на территории Сосновоборского муниципального округа	за каждый документ	2

Группы по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
	I	II	III	IV
Сумма баллов	свыше 600	451-600	300-450	до 300

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

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	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие роста просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	отсутствие роста или наличие роста и принятие незамедлительных мер по его устранению	30%
			наличие роста и принятие мер в установленный срок, но не в полном объеме	10%
		полнота, достоверность и своевременность предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности	в установленный срок без замечаний	30 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, актов органов местного самоуправления, связанных с деятельностью	разработка и реализация проектов и программ	факт участия	20%	

	учреждения			
	Результативность деятельности учреждения	отсутствие замечаний по срокам и форме подготовленных документов	без замечаний	30%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Обеспечение безопасных условий в учреждении	соблюдение правил и норм пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие предписаний контрольных (надзорных органов) или принятие незамедлительных мер по устранению выявленных нарушений	50%
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	отсутствие жалоб	30%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения квалифицированными специалистами	100%	30%
		соблюдение работниками трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	отсутствие нарушений или активная работа с фактами нарушений	30%

Приложение №6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
имуществом, землепользования и
землеустройства»
Сосновоборского муниципального
округа

Размер выплат по итогам работы руководителю 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%

Приложение №7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
имуществом, землепользования и
землеустройства»
Сосновоборского муниципального
округа

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения,
формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и
рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы
работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя,
заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения)**

№ п/п	Наименование учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	МКУ «УИЗИЗ»	3,0	-	-