



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 февраля 2026 г.

г.Сосновоборск

№ 142-АП

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников, замещающих в органах местного самоуправления Сосновоборского муниципального округа должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

В соответствии с Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, 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), руководствуясь статьей 31 Устава Сосновоборского муниципального округа Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников, замещающих в органах местного самоуправления Сосновоборского муниципального округа должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

– постановление администрации города Сосновоборска от 30.10.2013 № 1819 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников, замещающих в органах местного самоуправления г. Сосновоборска должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

– постановление администрации города Сосновоборска от 18.12.2013 № 2082 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.10.2013 №1819 «Об утверждении примерного положения об оплате труда

работников, замещающих в органах местного самоуправления города Сосновоборска должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

– постановление администрации города Сосновоборска от 31.01.2025 № 116 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.10.2013 №1819 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников, замещающих в органах местного самоуправления города Сосновоборска должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

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

4. 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, замещающих в органах
местного самоуправления Сосновоборского муниципального округа
должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям
муниципальной службы**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников, замещающих в органах местного самоуправления Сосновоборского муниципального округа должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее – Положение), разработано на основании решения Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 № 8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского муниципального округа» и регулирует порядок оплаты труда работников, замещающих в органах местного самоуправления Сосновоборского муниципального округа должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее – работники).

1.2. Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Примерное положение устанавливает:

- размеры окладов (должностных окладов);
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их установления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления;
- условия выплаты единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются работодателем по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), установленные Положением, индексируются в соответствии с решением Сосновоборского окружного Совета депутатов о бюджете округа на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

3. Виды, размер и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждений 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.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

3.5. Работникам, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности в соответствии с Законом Российской Федерации "О государственной тайне",

выплачивается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.6. 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.

4. Виды, размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

4.2. Работникам, 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;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы за квартал, год;

4.3. 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 производятся работнику ежемесячно при условии достижения индикаторов соответствующих критериев, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

4.4. Размеры персональных выплат определяются работодателем для каждого работника дифференцированно исходя из квалификации, опыта работы, сложности и напряженности выполняемой работы.

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
|-------|--|--|
| 1. | За сложность, напряженность и особый режим работы: | |

| | | |
|-----|---|-----|
| 1.1 | специалисту, специалисту военно-учетного стола, архивисту | 100 |
|-----|---|-----|

4.4.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 43 349 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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.

4.5. 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

б) Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником 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 работникам в 2026 году увеличивается.

Размер увеличения, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

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:

$$Кув = (Знф1 + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times Кмес \times Крк) + Знф2) / (Знф1 + Знф2), (2)$$

где:

Знф1 – 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;

Знф2 – 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;

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

Крк – 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.

4.6. Выплата по итогам работы за квартал, год производится при условии достижения индикаторов соответствующих критериев, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Работникам может устанавливаться материальное поощрение за внесенный своим трудовым участием вклад в достижение наилучших значений

показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципального образования в размере до 160% оклада (должностного оклада).

При установлении материального поощрения за внесенный своим трудовым участием вклад в достижение наилучших значений показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципального образования выплата по итогам работы за год не устанавливается.

4.7. 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 и по итогам работы за квартал, год производится по решению работодателя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника:

- начальникам отделов – по представлению руководителя соответствующего отраслевого управления администрации округа;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях (отделах) – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений (отделов).

Периодичность оценки устанавливается ежемесячно либо ежеквартально по решению работодателя. Работодатель вправе определять собственные критерии установления стимулирующих выплат, не превышая предельных размеров таких выплат, установленных настоящим Положением.

4.8. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера по итогам работы за квартал, год не производятся.

4.9. Работникам один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере трех должностных окладов. Единовременная выплата производится по решению представителя нанимателя одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска следующим работникам:

специалист.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению работодателя:

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа работодателя с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда работников, замещающих в органах местного самоуправления Сосновоборского муниципального округа должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4 053,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 276,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «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 |
| 5 квалификационный уровень | 7 742,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «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 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8 993,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10 418,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11 219,0 |

2. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------------|---|
| Архивист | 4 498,0 |
| Заместитель начальника отдела | 8 094,0 |
| Специалист военно-учетного стола | 4 053,0 |
| Специалист | 5 431,0 |

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников, замещающих в
органах местного самоуправления
Сосновоборского муниципального
округа должности, не отнесенные к
муниципальным должностям и
должностям муниципальной службы

Критерии оценки результативности и качества труда работников для определения размеров выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

1. Управление образования Администрации Сосновоборского муниципального округа

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
|------------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Составление статистических отчетов | Организация своевременной подготовки материалов для составления отчета, организация работы с учреждениями | 40 |
| | Координация деятельности образовательных учреждений дополнительного образования детей | Корректность и компетентность оформляемых запросов, отсутствие замечаний, жалоб руководителей образовательных учреждений дополнительного образования детей | 40 |
| | Ведение профессиональной документации (планирование, иное) | полнота и соответствие нормативным документам | 40 |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
|--|--|----|
| Своевременность и оперативность выполнения поручений | Выполнение поручений в установленные сроки | 30 |
| Участие в разработке и реализации проектов программ, прогнозов, актов органов местного самоуправления города | Полнота, объективность, профессиональная грамотность, соответствие результатам | 30 |
| Участие в работе комиссий | Участие в работе муниципальных комиссий | 20 |
| | Участие в работе комиссий управления образования | 16 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями | Полное и логическое изложение материала | 30 |
| | Юридически грамотное составление документа | 30 |
| | Отсутствие стилистических и грамматических ошибок | 30 |
| | Соблюдение и ведение номенклатуры дел | 30 |
| Эффективность и результативность профессиональной деятельности | Отсутствие замечаний по срокам и форме подготовленных документов | 30 |
| | Бесконфликтные отношения с коллегами и посетителями | 20 |

2. Администрация Сосновоборского муниципального округа

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
|-----------|---|---------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Начальник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении | | |

| | | | |
|--|--|--|----|
| отдела, заместитель начальника отдела | поставленных задач | | |
| | Ответственное отношение к выполнению поставленных задач, определенных должностными обязанностями | Своевременное выполнение плановых мероприятий, достижение высоких показателей | 50 |
| | Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | Своевременное представление отчетов, содержащих полную информацию и достоверную информацию | 50 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Создание благоприятных условий труда для работников | Отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний, предписаний в письменной форме | 50 |
| | Организация, подготовка и проведение призыва граждан на военную службу | Проведение мероприятий на высоком уровне, отсутствие письменных замечаний | 50 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования и развития отдела | Обеспечение рабочего процесс необходимыми материально-техническими ресурсами | 50 |
| | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие письменных замечаний | 50 |
| | Специалист военно- учетного стола | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | |
| Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями | | Полнота, объективность, профессиональная грамотность при составлении документации | 50 |
| Стабильное и качественное выполнение должностных | | Эффективность проведенной работы | 50 |

| | | | |
|---|--|---|----|
| | обязанностей, проявление инициативы и самостоятельности в работе | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Своевременность и оперативность выполнения поручений руководителя | Выполнение поручений в установленные сроки | 50 |
| | Организация, подготовка и проведение призыва граждан на военную службу | Проведение мероприятий на высоком уровне, отсутствие письменных замечаний | 50 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Эффективность и результативность профессиональной деятельности | Отсутствие замечаний по срокам и форме подготовленных документов | 50 |
| | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к работнику | 50 |
| Архивист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности | Соответствие выполненных работ по обеспечению сохранности, комплектованию, учету, созданию научно-справочного аппарата и использованию документов требованиям, установленным нормативными документами | 40 |
| | Обеспечение эффективной деятельности учреждения | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил пожарной и | 20 |

| | | |
|--|---|----|
| | технической безопасности, исключая утрату документов | |
| | Проведение 3-х и более мероприятий в отчетном периоде (выступление с сообщением, оформление выставки, подбор документов и т.д) | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| Обеспечение сохранности документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов | Доля единиц хранения, физическое состояние которых улучшено работником в текущем году, по отношению к плановым показателям (более 100%) | 10 |
| | Доля единиц хранения, в отношении которых работником проведена проверка наличия и состояния дел, по отношению к плановым показателям (более 100%) | 10 |
| | Доля единиц хранения, подготовленных к выдаче и выданных работником из хранилища, по отношению к общему объему выданных из хранилища единиц хранения (более 100%) | 10 |
| Комплектование Архивного фонда Российской Федерации | Доля организаций-источников комплектования, | 10 |

| | | | |
|--|--|---|----|
| | | своевременно упорядочивших документы Архивного фонда Российской Федерации, по отношению к общему количеству организаций, с которыми работник осуществляет взаимодействие (100%) | |
| | | Доля организаций-источников комплектования, своевременно передавших документы на хранение, по отношению к общему количеству организаций, с которыми работник осуществляет взаимодействие (100%) | 10 |
| | | Доля организаций-источников комплектования, имеющих согласованные номенклатуры дел, по отношению к общему количеству организаций, с которыми работник осуществляет взаимодействие (100%) | 10 |
| | | Обеспечение приема на хранение документов личного происхождения, в том числе в ходе инициативного документирования | 5 |

| | | | |
|--|--|--|----|
| | Предоставление пользователям информационных услуг и информационных продуктов для удовлетворения их информационных потребностей | Количество запросов социально-правового характера, исполненных с учетом нормативных затрат в установленные сроки (более 100%) | 20 |
| | | Доля подготовленных информационных материалов (статьи, обзоры, подборки документов и т.п.) по отношению к запланированным (100%) | 15 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Повышение ответственности к должностным обязанностям | Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на исполнение работником должностных обязанностей | 25 |
| | Повышение качества подготовки служебных документов | Соответствие подготовленных документов установленным требованиям | 25 |

Приложение №3
к Примерному положению об оплате
труда работников, замещающих в
органах местного самоуправления
Сосновоборского муниципального
округа должности, не отнесенные к
муниципальным должностям и
должностям муниципальной службы

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам

1. Управление образования Администрации Сосновоборского муниципального округа

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
|---|---|--------------------------------|--|
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности управления | задание выполнено в срок, в полном объеме | | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы, наличие динамики | | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | | 50 |

2. Администрация Сосновоборского муниципального округа

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
|--|---|--|
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | 100 |
| Участие в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | 100 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы, наличие динамики | 100 |
| Успешное и добросовестное выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| За долголетнюю и плодотворную работу, в связи с награждением почетной грамотой, достижением пенсионного возраста | Оценка результатов работы | 200 |