



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 февраля 2026 г.

г. Сосновоборск

№ 152-АП

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» Сосновоборского муниципального округа

В целях приведения Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» Сосновоборского муниципального округа, находящегося в ведении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа, в соответствии с решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 28.11.2025 № 6/42-р «Об учреждении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа и наделения его правами юридического лица и об утверждении Положения об Управлении культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа», 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», ст. 31 Устава Сосновоборского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» Сосновоборского муниципального округа, согласно приложению.

2. 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.

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

Глава Сосновоборского
муниципального округа

А.С. Кудрявцев

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр
технологической поддержки» Сосновоборского муниципального округа**

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее – Примерное 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 муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» (далее - МКУ «ЦТП»).

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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

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

2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- водителям: за мойку автомобилей; за техническое обслуживание автотранспорта.

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

Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 2.3, 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, привлекавшимся 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 учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Действие настоящего пункта распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.

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

III. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров 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 Примерным положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором на основании приказа руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

Изменение должностного оклада руководителя осуществляется на основании приказа руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа с внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

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

4. Группа по оплате труда руководителям учреждений устанавливается приказом Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения Сосновоборского муниципального округа и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией Сосновоборского муниципального округа.

6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

- руководителю МКУ «ЦТП» - 56 должностных окладов 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 Сосновоборского муниципального округа и управлением

планирования и экономического развития Администрации Сосновоборского муниципального округа.

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

10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются в соответствии с приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа (далее – рабочая группа).

а. Руководитель учреждения представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

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

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

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно в процентах от должностного оклада. Размер стимулирующих выплат для заместителей и главных бухгалтеров устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

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

Для вновь принятого руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за прошлый месяц в соответствии с приложением № 6 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).

12. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются руководителю учреждения,

его заместителям и главным бухгалтерам в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада), и устанавливается в соответствии с приложением 2 а Приложения № 2 Примерного положения.

13. Специальная краевая выплата руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в целях, определенных пунктом 9 Приложения № 2 Примерного положения.

14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетов (обеспечение качества подготовки и своевременности сдачи отчетов);
- отсутствие нарушений в финансовой деятельности;
- оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждений информации (выполнение в срок, без замечаний).

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

Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) для руководителя учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются в размере до 500 процентов от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

15. Руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего Примерного положения.

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

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

IV. Единовременная материальная помощь

1. Руководителю учреждения, его заместителям, главным бухгалтерам, работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

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

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

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

- руководителю учреждения – на основании приказа Управления;
- заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждений – на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского муниципального
округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
зарботной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	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. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

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

3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Наименование должности	Размер оклада(должностного оклада), руб.
Специалист по технике безопасности и охране труда	15 315,0
Координатор работ	10 982,0
Мастер	15 315,0
Контрактный управляющий	12 060,0
Координатор по документообороту	10 982,0
Мастер по внутренней отделке помещений	13 268,0
Специалист по внутренней отделке помещений	12 439,0
Рабочий по внутренней отделке помещений	9 537,0
SMM-редактор	13 995,0
Начальник отдела бухгалтерского сопровождения	13 818,0
Заместитель начальник отдела бухгалтерского сопровождения	12 436,0

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» Сосновоборского муниципального округа

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» Сосновоборского муниципального округа

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

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

3. Работникам 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 надбавки (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

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

4. Виды выплат стимулирующего характера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ) 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).

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

6. Персональные надбавки (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 2а к настоящему приложению.

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

8. 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».

9. 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 учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 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, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Омн \times Кув - Омн, (1)$$

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 и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Омн – 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 следующим образом:

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

где:

Знф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Знф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, 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 и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

10. 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:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности;

- своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации;

- качественная подготовка и своевременное сопровождение документов;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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 3а к настоящему приложению.

11. 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, и утверждается приказом руководителя учреждения.

12. 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:

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

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 в местностях с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ - 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 местностях 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

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

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, местностях 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 в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями);

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

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

при расчете $C_{1\text{балла}}$ - 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

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

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, местностях 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, местностях с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{скв}}$ - сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работников учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Примерным положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{перс}}$ - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Примерным положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях 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, местностях с особыми климатическими условиями).

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

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

где:

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

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

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим}}^{\text{max замрук, гл. бух}}$ - 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 III настоящего Примерного положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях 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 $C_{\text{балла}}$ - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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 № 1а к Приложению № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической поддержки»
Сосновоборского муниципального округа

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
		наименование	
1	2	3	4
Секретарь руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация учета и сохранности документов, образующихся в деятельности учреждения	5
		Подготовка и формирование документов, своевременное и оперативное принятие решений касающиеся деятельности учреждения.	5
		Выполнение технических функций по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя организации	5
		Выполнение различных операций с применением компьютерной и другой оргтехники	5
		Формирование дел и передача их в архив учреждения	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Интенсивность труда	Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	5
		Подготовка по запросу информационно-аналитических материалов и своевременная передача	5
		Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий	5
		Выполнение технической работы по оформлению документации	5

		Осуществление работ по подготовке заседаний, совещаний, проводимых руководителем	5	
		Создание условий, способствующих эффективной работе руководителя	5	
		Организация учета и сохранности документов, образующихся в деятельности учреждения	5	
	Оперативность выполняемой работы		Оформление документов в срок	5
			Взаимодействие по документообеспечению с другими учреждениями	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей, оперативность выполняемой работы	Своевременная организация работы, контроль за входящей и исходящей документацией, соблюдение сроков их выполнения.	10	
	Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	10	
		Ведение делопроизводства в соответствии с текущим законодательством	5	
	Ведение документации учреждения, работа с входящей корреспонденцией	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации, своевременная подготовка ответов	5	
Специалист по технике безопасности и охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Проведение профилактических работ по предупреждению травматизма	20	
		Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	20	
		Качественная и своевременная подготовка документов	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	10	
		Своевременная подготовка нормативных локальных актов и их соответствие нормам и требованиям действующего законодательства	10	
		Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных трудовых, временных)	10	

Программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	20
	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений и передовых методов программирования	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	20
	Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения	Достижение установленных показателей результатов труда	20
Уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение порядка и чистоты в кабинетах и помещении		20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Содержание помещений в санитарном состоянии		20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	Отсутствие замечаний к работнику со стороны руководителя учреждения	20
		Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20
Интенсивность труда	Внеплановая уборка помещений.	20	
Уборщик территорий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Содержание в надлежащем состоянии здания, прилегающей территории	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		

	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний к работнику со стороны руководителя учреждения	15	
		Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	15	
		Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, льда, посыпка песком)	10	
		Соблюдение правил безопасности и охраны труда	15	
		Содержание в надлежащем состоянии урн на территории учреждения	15	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Обеспечение благоустройства прилегающей территории, охранение зеленых насаждений и ограждений	15	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	20	
		Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования	20	
		Соблюдение правил безопасности и охраны труда	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Интенсивность труда и высокие результаты работы	Обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и ограждений	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25	
Сторож (вахтер), вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	25	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	25	

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25
		Отсутствие замечаний к работнику со стороны руководителя учреждения	25
Гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	50
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	25
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Содержание помещений в санитарном состоянии		25
Машинист по стирке белья	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Выполнение работ без замечаний	25
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Содержание помещений в санитарном состоянии		25
Слесарь по ремонту автомобилей	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Качественное транспортное обслуживание	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ средней сложности по ремонту и сборке автомобилей	20

		Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	20
		Мелкий ремонт транспортного средства	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качественное обслуживание автотранспорта	Отсутствие поломок	20
Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения		50
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Своевременное заполнение первичных документов, относящихся работы водителя		25
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ		25
Координатор работ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация учета и сохранности документов, образующихся в деятельности учреждения	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Интенсивность труда и высокие результаты работы	Быстрая обработка и реагирование на поступающие заявки	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	25
		Соблюдение правил безопасности и охраны труда	15
Мастер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	30
		Эффективное и рациональное обслуживание материалов и оборудования	30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	25
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Соблюдение правил безопасности и охраны труда	15
Контрактный управляющий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20
		Своевременное и бесперебойное обеспечение товарно-материальными ценностями	20
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
		Внесение предложений по внедрению новейших технологий профессиональной деятельности	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20
		Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Интенсивность труда	Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных трудовых, временных)	10
		Своевременное и полное составление отчетности	10
Контроль исполнения заключенных контрактов		20	
Координатор по документообороту	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20
		Своевременный контроль и эффективное выполнение работ по обработке первичной и общей документации	20

		Качественное проведение сверки бухгалтерской документации	20	
		Подготовка и формирование документов, своевременная и оперативная передача в соответствующие органы, касающиеся деятельности учреждения	10	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя		10
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности		10
		Качественная и своевременная подготовка документов		20
		Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности		10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивность труда	Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных трудовых, временных)		20
		Своевременное и полное составление отчетности		10
Выполнение технической работы по оформлению документации		10		
Мастер по внутренней отделке помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания		30
		Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования		30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения		15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Соблюдение правил безопасности и охраны труда		15
Отсутствие замечаний по выполнению работ		10		
Специалист по внутренней отделке	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

помещений	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	25
		Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования	25
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Соблюдение правил безопасности и охраны труда	15
Отсутствие замечаний по выполнению работ		10	
Рабочий по внутренней отделке помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Организация работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения, его хозяйственного обслуживания	20
		Эффективное и рациональное использование материалов и оборудования	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Соблюдение правил безопасности и охраны труда	10	
	Отсутствие замечаний по выполнению работ	10	
SMM - редактор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Инициатива предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением	5
		Разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением	5
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Стабильное выполнение	Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со	5	

	функциональных обязанностей	стороны руководителя учреждения		
	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения		5
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ		5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Соблюдение правил безопасности и охраны труда		5
		Отсутствие замечаний по выполнению работ		5
Ведущий бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации по бухгалтерскому сопровождению учреждений	Полнота и соответствие документации установленным нормам	100%	10
	Обработка и предоставление бухгалтерских сведений учреждениям, организациям	Соответствие объема и полноты предоставляемых сведений установленным нормам	100%	10
	Оказание методической помощи руководителям подведомственных учреждений по возникающим вопросам исполнения бюджета, новых нормативных документов, актов, требований вышестоящих органов	Своевременность и достоверность предоставляемой информации	Без замечаний со стороны руководителей подведомственных учреждений	10
	Контроль за использованием бюджетных и внебюджетных средств учреждения в порядке, установленном действующим законодательством и уставом учреждения, эффективное и рациональное их использование, контроль за недопущением нецелевого использования средств	Своевременность осуществления контроля	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины учреждения	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности	Систематическое выполнение срочных заданий	Выполнение заданий без замечаний	10
	Техническое и программное	Использование программного обеспечения	Своевременность,	10

	обеспечение и его использование в работе, освоение новых программных форм бухгалтерского учета	для соблюдения технологии бухгалтерской информации и порядка документооборота, использование новых дополнительных программ, использование в работе электронной почты	оперативность и отсутствие ошибок в данных учета	
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие письменных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей и дисциплинарных обязанностей	0	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокая исполнительская дисциплина	Обеспечение платежной и кассовой дисциплины.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие превышения утвержденного ФОТ образовательным учреждениям	20
	Составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Обеспечение формирования полной достоверной информации, своевременность предоставления	В полном объеме и в срок	10

<*> исходя из 100-балльной системы

Приложение 2а к Приложению № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского
муниципального округа

**Виды и размеры
персональных надбавок работникам МКУ «ЦТП»**

№п/п	Виды и условия персональных надбавок	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	Заместитель руководителя	100%
	Главный бухгалтер	100%
	Специалист по технике безопасности и охране труда	100%
	Контрактный управляющий	100%
	Координатор по документообороту	100%
	Координатор работ	100%
	Мастер	100%
	Мастер по внутренней отделке помещений	100%
	Специалист по внутренней отделке помещений	100%
	Рабочий по внутренней отделке помещений	100%
	SMM-редактор	100%
	Начальник отдела бухгалтерского сопровождения	100%
	Заместитель начальника отдела бухгалтерского сопровождения	100%
Ведущий бухгалтер	100%	

Приложение № 3а к Приложению № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского
муниципального округа

**Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам МКУ «ЦТП»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Показатели	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	250%
Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	250%
Качественная подготовка и своевременное сопровождение документов	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	250%
Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	250%

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр технологической поддержки» 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 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 «ЦТП»	6,3-6,5	5,5-6,2	-	-

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского муниципального
округа

Показатели
для отнесения муниципальных казенных учреждений Сосновоборского
муниципального округа к группам по оплате труда руководителей учреждений

1. МКУ «ЦТП»:

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

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского
муниципального округа

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

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	МКУ «ЦТП»	4,5	3,5	3,5

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского муниципального
округа

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

1. МКУ «ЦТП»

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностн ому окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирова ние учреждения	соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	отсутствие замечаний со стороны службы финансового контроля, прокуратуры, других контролирующих организаций, учредителя	30%
			своевременное устранение замечаний надзорных органов, учредителя	10%
	Эффективность финансово- экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы	I квартал – 23-25% II квартал – 43-45% III квартал – 68-70% IV квартал - 98-100%	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг обслуживаемых учреждений	в полном объеме (100%) в установленный срок и без зафиксированных замечаний, соответствие нормам действующего законодательства	0 замечаний	30%	

	Результативность деятельности учреждения	соблюдение сроков, порядка предоставления учреждением бухгалтерской, статистической и иной отчетности	отсутствие зафиксированных замечаний к отчетности штрафных санкций за несвоевременное предоставление	25%
		внесение предложений по совершенствованию работы учреждения и их внедрение	наличие предложений по совершенствованию работы учреждения	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	качественное и своевременное выполнение функций и работ, возложенных на учреждение	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности учреждения со стороны обслуживаемых учреждений	50%
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	обеспечение стабильности работы трудового коллектива	укомплектованность штата на 90-100%	30%
отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, обоснованных жалоб работников			25%	

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр технологической
поддержки» Сосновоборского муниципального
округа

**Размер выплат по итогам работы
руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам**

1.МКУ «ЦТП»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Показатели	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	100%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие положительных зафиксированных отзывов	100%
Качество подготовки и своевременность сдачи отчетов (обеспечение качества подготовки и своевременности сдачи отчетов)	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	100%
Отсутствие нарушений в финансовой деятельности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	100%
Оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждений информации (выполнение в срок, без замечаний)	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	100%