



## АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.01.2026г.

г. Боготол

№ 0007-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях, жилищно-коммунального хозяйства, хозяйственного управления и хозяйственно-технического обеспечения муниципальных учреждений, управления дорогами и благоустройства, автотранспортного обслуживания

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа», руководствуясь Уставом Боготольского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях, жилищно-коммунального хозяйства, хозяйственного управления и хозяйственно-технического обеспечения муниципальных учреждений, управления дорогами и благоустройства, автотранспортного обслуживания согласно приложению к постановлению.

2. Постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте в сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на

Первого заместителя Главы Боготольского муниципального округа по экономическому развитию.

4. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Боготольского  
муниципального округа

А.В. Байков

Сысоева Татьяна Валерьевна  
6-35-51  
Иванова Марина Юрьевна  
6-35-57

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО  
СОПРОВОЖДЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО  
САМОУПРАВЛЕНИЯ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА В СФЕРЕ  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКСТРЕННОЙ ОПЕРАТИВНОЙ СЛУЖБЫ ПРИ  
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ, ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА,  
ХОЗЯЙСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ХОЗЯЙСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКОГО  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, УПРАВЛЕНИЯ ДОРОГАМИ  
И БЛАГОУСТРОЙСТВА, АВТОТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях, жилищно-коммунального хозяйства, хозяйственного управления и хозяйственно-технического обеспечения муниципальных учреждений, управления дорогами и благоустройства, автотранспортного обслуживания (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Настоящее Положение распространяет свое действие на муниципальные учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях, жилищно-коммунального хозяйства, хозяйственного управления и хозяйственно-технического обеспечения муниципальных учреждений, управления дорогами и благоустройства, автотранспортного обслуживания.

3. Оплата труда работников учреждений включает в себя следующие элементы:  
оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, Боготольского муниципального округа содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. Оплата труда работников Учреждения предельными размерами не ограничивается и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6. Оплата труда работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации

устанавливаются Решением Боготольского окружного Совета депутатов о бюджете Боготольского муниципального округа.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Для работников учреждений, с которыми заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, оплата труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные 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.

По должности водитель автомобиля устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

водителям 1-го класса - 0,25;

водителям 2-го класса - 0,1.

## 3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и устанавливаются руководителем учреждения

в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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;

доплата водителям автомобиля учреждения за ненормированный рабочий день;

доплату за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором – четвертом пункта 3.4 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Доплата за сверхурочную работу устанавливается работникам учреждения в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50% оклада (должностного оклада).

3.4.6. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные или нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

местностях края с особыми климатическими условиями.

3.6. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Конкретные размеры выплат ежемесячных процентных надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются руководителем учреждения с учетом объема сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

#### 4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения (далее в настоящем разделе - работники), в пределах утвержденного фонда оплаты труда, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно.

4. Персональные выплаты устанавливаются за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты.

4.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается в зависимости от стажа работы по профессии в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 20 %;
- свыше 10 лет - 30 %.

4.2. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются до 350 процентов от оклада (должностного оклада).

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается по решению руководителя сроком на один год и выплачивается ежемесячно.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы увеличивается один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 200 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании личного заявления.

4.3. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждением по полученной специальности, либо продолжающим работу в учреждении по полученной специальности, устанавливается в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональная выплата в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования и производится ежемесячно.

4.4. 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), ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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 в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника, определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются не реже чем один раз в квартал с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению и выплачиваются ежемесячно.

6. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда.

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.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (3)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки 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:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (4)$$

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при

определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ<sub>2025</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ<sub>2026</sub> – 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

7. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

7.1. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 3 к Положению и исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

7.2. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, устанавливается в локальном нормативном акте учреждения.

По решению руководителя выплаты по итогам работы за месяц в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, наступлением юбилейной даты могут производиться без учета фактически отработанного времени.

7.3. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются.

7.4. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем учреждения и утверждается приказом учреждения.

7.5. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитываются следующие критерии:

личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения;

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

7.6. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

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

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей в соответствии с приложением № 7 к Положению.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается по согласованию с заместителем главы Боготольского муниципального округа, координирующего деятельность учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

5. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих выполнение объемных показателей учреждением на 1 января текущего года.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения для определения оклада руководителя учреждения, группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается Распоряжением Главы Боготольского муниципального округа.

6. 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 размеров должностного оклада руководителей муниципальных учреждений и предприятий Боготольского муниципального округа, и перечнем должностей, профессий работников муниципальных учреждений и предприятий Боготольского муниципального округа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденным постановлением администрации Боготольского муниципального округа.

7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя 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;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются локальным правовым актом Администрации Боготольского муниципального округа.

9.1. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

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 руководителю

Учреждения, его заместителю устанавливаются не реже чем один раз в квартал с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению и выплачиваются ежемесячно.

9.2. Персональные выплаты устанавливаются за сложность, напряженность и особый режим работы, за опыт работы.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю Учреждения, его заместителю может устанавливаться за работу с тремя и более подведомственными учреждениям, за работу в составе рабочих комиссий, групп, за работу с гражданами и получателями муниципальных услуг в размере до 350 процентов от должностного оклада.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю Учреждения, заместителю руководителя устанавливается сроком на один год и выплачивается ежемесячно.

9.3. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы может увеличиваться один раз в год на основании личного заявления руководителя, его заместителя при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 200 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.3.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается в зависимости от стажа работы по профессии в следующих размерах от должностного оклада:

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 20 %;
- свыше 10 лет - 30 %.

Персональная выплата за опыт работы выплачивается ежемесячно.

9.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп, (3)$$

где:

СКВ<sub>ув</sub> – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки 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;

К<sub>ув</sub> – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются

периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (4)$$

где:

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

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

СКВ<sub>2025</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ<sub>2026</sub> – 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.».

9.5. Выплаты по итогам работы за месяц могут устанавливаться руководителю, заместителю руководителя в размере до 300% от должностного оклада с учетом следующих критериев:

выполнение заданий особой важности и сложности;

долголетняя и плодотворная работа;

юбилейная дата (50, 55, 60 лет);

присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края.

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал) устанавливаются руководителю, заместителю руководителя учреждения с учетом выполнения критериев результативности и качества деятельности учреждения в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал) устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, и предельными размерами не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал), установленные в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производятся с учетом фактически отработанного времени.

10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения 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.

Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, установлено в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Средства, неиспользованные на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, могут быть направлены на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

11. 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, выплаты по итогам работы

11.1. Оценка результативности и качества труда руководителя учреждения для установления стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплат по итогам работы осуществляется администрацией Боготольского муниципального округа, для заместителей руководителя – руководителем учреждения на основании предоставленных служебных записок.

11.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения, его заместителю производятся в соответствии с критериями оценки результативности и качества их труда согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

11.3. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал руководителю учреждения, заместителю руководителя производятся при условии достижения показателей соответствующих критериев согласно приложению 6 к настоящему Положению.

11.4. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время (не менее 3 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

11.5. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем учреждения и утверждается приказом учреждения.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитываются следующие критерии:

личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения;

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

13. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются администрацией Боготольского муниципального округа.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

14. Руководителю, его заместителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) устанавливается постановлением администрации Боготольского муниципального округа.

16. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения,

заместителям руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения, при условии выполнения руководителем учреждения, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

17. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

18. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и предприятий Боготольского муниципального округа размещается в сети Интернет в соответствии с Порядком размещения такой информации, утвержденного постановлением администрации Боготольского муниципального округа.

## 5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями), оказываемой работнику не должен превышать три тысячи рублей по каждому основанию.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере закупок, бухгалтерского учета, архивной деятельности, информационно-коммуникационных технологий

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 276
ПКГ должностей служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
5 квалификационный уровень	7 742
ПКГ должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	4 943
2 квалификационный уровень	5 431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7 167
5 квалификационный уровень	8 367
ПКГ должностей служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8 993
2 квалификационный уровень	10 418
3 квалификационный уровень	11 219

Должности руководителей, специалистов и служащих, не вошедших в квалификационные уровни профессионально-квалификационных групп	
Дежурный оперативный	4498
Помощник дежурного оперативного – Оператор 112	4498
Специалист в сфере закупок	5 431
Специалист по охране труда	5 431
Специалист по благоустройству	5 431
Специалист по похоронному делу	5 431
Специалист по эксплуатации детских площадок	5 961
Специалист по организации и обслуживанию территории	4 942
Инженер по благоустройству территорий	5 961
Инженер - дорожник	5 961

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3 481
2 квалификационный уровень	3 649
ПКГ профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 542
Должности профессий рабочих, не вошедшие в квалификационные уровни профессионально-квалификационных групп	
Автослесарь	4 053
Слесарь - сантехник	4 053
Механизатор	4 053
Слесарь - электрик	4 943
Рабочий по благоустройству общественных пространств	3 481
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 481
Уборщик производственных и служебных	3 481

помещений	
Оператор котельной	3 481
Кочегар котельной	3 481

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере закупок, бухгалтерского учета, архивной деятельности, информационно-коммуникационных технологий

**Критерии оценки результативности и качества труда работников** (для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работникам учреждения)

Должности	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
юрисконсульт, инженер (всех специальностей), механик, специалист (всех специальностей), инспектор, заведующий хозяйством	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Умение самостоятельно принимать решение	20
		Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	70
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20
Водитель	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	50
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	30
Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, уборщик производственных служебных помещений	Содержание помещений в чистоте и удовлетворительно м санитарном состоянии	Отсутствие замечаний по качеству уборки	30

		Выполнение графика генеральных уборок в срок и качественно	15
	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда	20
	Содержание убираемой территории в соответствии с санитарными нормами, оперативное выполнение погрузо-разгрузочных работ, других видов дополнительных работ	отсутствие замечаний	40
		наличие единичных замечаний (не более двух)	20
Гардеробщик	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности,	отсутствие замечаний	45
	содержание гардероба в соответствии с санитарными правилами и нормами, соблюдение правил приема и хранения личных вещей, оказание помощи инвалидам и	наличие единичных замечаний (не более двух)	15

	престарелым посетителям при раздевании и одевании		
Гардеробщик, рабочие (всех специальностей), сторож, оператор котельной, кочегар котельной, истопник, садовник, водораздатчик, операторы (всех специальностей)	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Ответственное отношение к функциональным обязанностям	30
		Участие в организации и проведении особо важных или срочных работ, мероприятий различного уровня	20
Диспетчер, дежурный оперативный, помощник дежурного оперативного – Оператор - 112	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей	30
		Умение самостоятельно принимать решение	20
		Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	20
Сварщик, слесарь, слесарь - сантехник, автослесарь, слесарь электрик, механизатор, контролер технического состояния автотранспортного средства, электрик			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
юрисконсульт, инженер (всех специальностей), механик, специалист (всех специальностей), инспектор, заведующий хозяйством	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	10
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	30
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Водитель	Достижение высоких	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и	50

	результатов в работе, интенсивность	нормам, установленным действующим законодательством	
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	25
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	30
		Количество поездок в Красноярск	40
Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, уборщик производственных служебных помещений	Выполнение иных поручений руководства	Сбор и вынос мусора в специально отведенное место	10
		Выполнение внеплановых уборок при изменении обстановки	15
	Качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие замечаний	45
		наличие единичных замечаний (не более двух)	25
Гардеробщик, рабочие (всех специальностей), сторож, оператор котельной, кочегар котельной, истопник, садовник, водораздатчик, операторы (всех специальностей)	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	50
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	40
		Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей	10
Диспетчер, дежурный оперативный, помощник дежурного оперативного – Оператор - 112	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	50
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного)	30

		режима работы	
Сварщик, слесарь, слесарь - сантехник, автослесарь, слесарь электрик, механизатор, контролер технического состояния автотранспортного средства, электрик	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	50
		Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
юрисконсульт, инженер (всех специальностей), механик, специалист (всех специальностей), инспектор, заведующий хозяйством	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	50
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	30
Водитель	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период	50
		В случае незначительных единичных нарушений правил дорожного движения	30
Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, уборщик производственных служебных помещений	Соблюдение технологии уборки	Отсутствие перерасхода инвентаря и моющих средств	25
Гардеробщик	Качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие замечаний	40
		наличие единичных замечаний (не более двух)	20
Гардеробщик, рабочие (всех специальностей), сторож, оператор котельной, кочегар котельной, истопник, садовник, водораздатчик, операторы (всех специальностей)	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	30
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	10

Диспетчер, дежурный оперативный, помощник дежурного оперативного – Оператор - 112	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний за отчетный период	40
		Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период	20
Сварщик, слесарь, слесарь - сантехник, автослесарь, слесарь электрик, механизатор, контролер технического состояния автотранспортного средства, электрик	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	40
		отсутствие замечаний к работнику	20

Приложение № 3

Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения  
(для определения размера выплат по итогам работы за месяц, квартал работникам учреждения)**

Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
<b>Выплаты по итогам работы за месяц</b>		
Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения	Фактическое участие, наличие положительных результатов по итогам участия и проведения мероприятий	100
Присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, Главы Боготольского муниципального округа, юбилейная дата	Присвоение почетного звания, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, Главы Боготольского муниципального округа,	100
	Юбилейная дата(50, 55, 60, 65, 70 лет)	300
<b>Выплаты по итогам работы за квартал</b>		
Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний, нарушений,	100

Выполнение заданий особой важности и сложности	Оперативное и качественное выполнение порученных заданий	100
--	--	-----

Приложение № 4

Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского 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	2	3	4	5
1	Муниципальные учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях, жилищно-коммунального хозяйства, хозяйственного управления и хозяйственно-технического обеспечения муниципальных учреждений, управления дорогами и благоустройства, автотранспортного обслуживания	3,0-5,0	2,5-2,9	2,0-2,4	1,5-1,9

Приложение № 5

Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения  
(для установления 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 руководителю учреждения, заместителю руководителя)**

Должность	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Руководитель учреждения	Обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на учреждение	Отсутствие замечаний	40
Заместитель руководителя	Обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на учреждение	Отсутствие замечаний	40
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Руководитель учреждения	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы, ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов	50
Заместитель руководителя	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы, ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие обоснованных претензий, замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов	50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Руководитель учреждения	Обеспечение качественного выполнения возложенных на учреждение функций и задач	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или на действия руководителя	10

Заместитель руководителя	Обеспечение качественного выполнения возложенных на учреждение функций и задач	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или на действия заместителя руководителя	10
-----------------------------	--	---	----

Приложение № 6

Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения (для определения размера выплат по итогам работы за месяц, квартал руководителю учреждения, заместителям руководителя)**

Должность	Показатели	Критерии оценки показателя	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
<b>Выплаты по итогам работы за месяц</b>			
Руководитель, заместитель руководителя	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения	Наличие положительных результатов по итогам участия и проведения мероприятий	100
	Выполнение заданий особой важности и сложности	Оперативное и качественное выполнение порученных заданий	100
	Присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и (или) Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, Главы Боготольского муниципального округа, юбилейная дата	Присвоение почетного звания, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края, Главы Боготольского муниципального округа	100
Юбилейная дата		300	
<b>Выплаты по итогам работы за квартал</b>			
Руководитель,	Обеспечение своевременного	Качество составления,	100

заместитель руководителя	составления, утверждения, предоставления отчетной документации	представление в установленные сроки	
	Выполнение заданий особой важности и сложности	оперативное и результативное выполнение внеплановых поручений, отсутствие замечаний, соответствие установленным срокам	100

Приложение № 7

Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа

**Показатели для отнесения муниципальных учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства к группам по оплате труда руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Суммарный объем работ, выполняемый на территории муниципального образования, количество единиц	свыше 15000	от 10001 до 15000	от 5001 до 10000	до 5000

**Показатели для отнесения муниципальных учреждений в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях к группам по оплате труда руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество обслуживаемого населения, тыс. чел.	свыше 100	до 50	до 40	до 30

**Показатели для отнесения муниципальных учреждений в сфере хозяйственного управления и хозяйственно-технического обеспечения муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Численность работников в учреждении, чел.	из расчета на каждого работника	1
2	Наличие обслуживаемых муниципальных учреждений, единиц	за каждую единицу	1

Группы по оплате труда руководителя учреждения			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 150	до 150	до 100	до 50

**Показатели для отнесения муниципальных учреждений  
в сфере автотранспортного обслуживания к группам по оплате труда  
руководителей учреждений**

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1,0
2	Количество обслуживаемых учреждений	за каждое учреждение	5,0

Группы по оплате труда руководителя учреждения			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 150	до 150	до 100	до 50

**Показатели для отнесения муниципальных учреждений  
в сфере управления дорогами и благоустройства к группам по оплате труда  
руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Суммарный объем работ по капитальному ремонту, ремонту и содержанию дорог, объектов инфраструктуры и благоустройства, тыс. рублей	свыше 15000	от 10001 до 15000	от 5001 до 10000	до 5000

Приложение № 8

К Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа

**Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, в год**

№ п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Муниципальные учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления Боготольского муниципального округа в сфере обеспечения деятельности экстренной оперативной службы при чрезвычайных ситуациях, жилищно-хозяйственно-технического обеспечения, управления дорогами, благоустройства, транспортного обслуживания	38,1