



АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.01.2026г.

г. Боготол

№ 0018-п

Об утверждении Примерного положения о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики

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 о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики согласно приложению.

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 Богоильского
муниципального округа

А.В. Байков

Сысоева Татьяна Валерьевна
2-49-54
Иванова Марина Юрьевна
6-35-57

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ВИДАХ, УСЛОВИЯХ, РАЗМЕРЕ И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными учреждениями (далее - учреждение), и их работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и их заместителей.

2. ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений 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: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, 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;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

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

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты.

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

C_1 балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = \frac{(Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\sum_{i=1}^n B_i} ,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}} ,$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и

компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

3. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, выполнению работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях; получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

5. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

6. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

1.1. За квалификационную категорию:

1.1.1. С целью стимулирования работников учреждений, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный - 25 %;
ведущий - 20 %;
высшей категории - 15 %;
первой категории - 10 %;
второй категории - 5 %.

1.2. Персональные выплаты за опыт работы производятся при условии наличия почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации».

Размеры персональных выплат за опыт работы

п/п	Основания представления выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
	Ученая степень кандидата наук	5
	Ученая степень доктора наук	10
	Почетное звание, начинающееся со слова "заслуженный"	5
	Награждение нагрудным знаком "Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации"	20

1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы:

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся специалистам по работе с молодежью учреждения, в размере до 500 % оклада (должностного оклада) на срок до одного года при наличии следующих условий:

учет критериев оценки результативности и качества труда работников;
признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

1.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальным бюджетным учреждением «Многопрофильный молодежный центр города Богослова» либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

1.5. 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 работнику времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника, определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работнику 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.

2. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, подчиненных непосредственно руководителю.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ

разработка инновационных форм работы

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

8. СПЕЦИАЛЬНАЯ КРАЕВАЯ ВЫПЛАТА

1. В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда составляет 10 855 рублей.

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

2. 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.

3. В месяце, в котором начисления производятся 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 работникам Учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

где:

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

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при

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

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

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2026}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

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

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

Приложение № 1
 к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики

**Критерии оценки результативности и качества труда
 для определения размеров выплат за важность выполняемой работы,
 степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных
 задач работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального
 округа
 в сфере молодежной политики**

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
Специалист по работе с молодежью	организация работы по подготовке и размещению информации о проектах и мероприятиях учреждения в Интернете, на ТВ, в печатных СМИ	ежемесячно; оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (подтверждение: скриншот для Интернет-материалов, видео ролики, ксерокопии печатных изданий)	до 3 информационных материалов – 35 баллов; 4 информационных материала и более – 45 баллов.
	привлечение подростков (молодежи) к участию в проектах, мероприятиях учреждения	ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц (подтверждение: журнал регистрации участников мероприятия)	до 10 человек - 15 баллов, от 11 до 100 человек- 25 баллов; 101 человек и более – 30 баллов
	вовлечение подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации к участию в проектах, мероприятиях учреждения	ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц (подтверждение: журнал регистрации участников мероприятия)	не более 1 % от количества участников – 15 баллов; от 1% до 3% - 20 баллов; свыше 3% - 25 баллов
	руководство направлением в	ежеквартально; оценивается по факту	до 50 баллов

	рамках деятельности учреждения	закрепления руководства в приказе по учреждению.	
	своевременная подготовка нормативных локальных актов и иных документов	ежемесячно; оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствие замечаний.	до 100 баллов
	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности; привлечение внебюджетных средств.	ежеквартально	до 30 баллов
	выполнение работы по реализации флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности отдела в соответствии с методическими рекомендациями	подтверждение: копия приказа Учреждения или приказа учредителя	до 10 баллов

Приложение № 2
 к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Богоильского муниципального округа в сфере молодежной политики

**Критерии оценки результативности и качества труда
 для определения размеров выплат за качество выполняемых работ работников
 муниципальных учреждений Богоильского муниципального округа
 в сфере молодежной политики**

Категория работников	Критерии оценки	оценки для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
Специалист по работе с молодежью	организация работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и (или) участие в проектах, организованных учредителем	подтверждении: приказ по учреждению, письмо, приказ от учредителя.	городское или межмуниципальное мероприятие – 10-15 баллов; краевое или межрегиональное мероприятие – 25 баллов; всероссийское-30 баллов; международное – 35 баллов
	организация участия представителей города в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня.	оценивается по численности участников, участвующих в проектах, мероприятиях (подтверждение: приказ Учреждения, письмо, приказ учредителя)	от 1 до 30 человек - 3 балла; 31 и более человек - 5 баллов
	внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения, одобренных на собрании работников учреждения	подтверждение протокол собрания работников учреждения	от 5 до 10 баллов

	участие в работе курсов, семинаров, конференций	оценивается по количеству мероприятий	5 баллов
	наличие положительных отзывов от сторонних организаций о проведенных мероприятиях	подтверждение: письмо, диплом, копия материала из средств массовой информации, скриншот с информационно-телекоммуникационной сети Интернет, копия телевизионного сюжета на DVD-диске	от 10 до 20 баллов

к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Богоольского муниципального округа в сфере молодежной политики

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое место	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, балл
1	Муниципальный, межмуниципальный	1	20
		2 - 3	15
2	Региональный (региональное)	1	35
		2 - 3	25
3	Всероссийский (всероссийское)	1	45
		2 - 3	35
	Международный (международное)	1	55
		2 - 3	45