



**АДМИНИСТРАЦИЯ БИРИЛЮССКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**26.01.2026**

**с. Новобирилюссы**

**№ 99**

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, а также работников иных структурных подразделений органов местного самоуправления и работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Бирилюсского округа

Руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Бирилюсского муниципального округа Красноярского края от 26.01.2026 № 97 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Бирилюсского муниципального округа Красноярского края», статьями 14, 18, 31 Устава Бирилюсского муниципального округа Красноярского края, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, а также работников иных структурных подразделений органов местного самоуправления и работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Бирилюсского округа согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в общественно-политической газете "Новый путь", и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

Глава Бирилюсского  
муниципального округа

В.П.Лукша

**Примерное положение об оплате труда работников органов  
местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям  
муниципальной службы, а также работников иных структурных  
подразделений органов местного самоуправления и работников  
муниципальных казенных учреждений, подведомственных  
администрации Бирилюсского округа**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, а также работников иных структурных подразделений органов местного самоуправления и работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Бирилюсского округа (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации Бирилюсского муниципального округа Красноярского края от 26.01.2026 № 97 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Бирилюсского муниципального округа Красноярского края» (далее – Постановление № 97), и регулирует порядок оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, а также работников иных структурных подразделений органов местного самоуправления администрации Бирилюсского округа (далее – работники ОМСУ) и работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Бирилюсского округа (далее – работники учреждений, работники).

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4053
2	4276

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4498
2	4943
3	5431
4	6854
5	7742

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4943
2	5431
3	5961
4	7167
5	8367

ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	8993
2	10418
3	11219

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3481
2	3649

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4053
2	4943
3	5431
4	6542

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, которые не предусмотрены профессиональными квалификационными группами:

Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Системный администратор	6542

Юрист	5431
Библиотекарь	6257
Методист	8702
Заведующий методическим кабинетом	9030
Начальник единой дежурно-диспетчерской службы	7742
Заместитель начальника ЕДДС-старший дежурный оперативный	6854
Дежурный оперативный и помощник оперативного дежурного	4498

### III. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

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, работе в условиях ненормированного рабочего дня 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются 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.

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;  
доплату за сверхурочную работу;  
доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

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

3.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами органа местного самоуправления администрации Бирилюсского округа, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее - локальные нормативные акты).

3.5. 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 подразделениях по защите государственной тайны в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 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 за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются руководителем органа местного самоуправления администрации Бирилюсского округа, с которым работник состоит в трудовых

правоотношениях (далее - руководитель), с учетом объема сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается 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.

#### IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работодателем, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, персонально в отношении конкретного работника, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 1 к Положению.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

4.3.1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо, в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работодателем исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.3.2. Персональная выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3.3. Персональная выплата за опыт работы устанавливается: работникам бухгалтерии за продолжительность работы и стаж работы в бухгалтериях:

Стаж работы в бухгалтериях	Размеры надбавки (в процентах от оклада)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность в размере:

водителю легкового автомобиля, водителю грузового автомобиля и автобуса, имеющему 1 класс - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

водителю легкового автомобиля, водителю грузового автомобиля и автобуса, имеющему 2 класс - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

4.3.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 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 доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, 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 за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником 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 за соответствующий период времени.

4.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников.

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 10855 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 к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 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 выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждений в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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;

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 следующим образом:

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

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 к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.5. Выплаты по итогам работы производятся работникам:

за месяц (квартал, год) в размере до 3-х окладов (должностных окладов), ставки заработной платы;

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

На выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

4.6. Работникам ОМСУ размер выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности по итогам работы за месяц может быть увеличен до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы один раз в год в месяц, предшествующий месяцу, в котором работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.7. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливаются работодателем, за исключением специальной краевой выплаты, которая устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 Положения.

4.8. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений (структурных подразделений) могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

## V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ (СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ), ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

5.3. 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 руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к Постановлению № 97.

5.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения:

Показатель	Группа по оплате труда руководителя учреждений			
	I	II	III	IV
<b>Муниципальные учреждения по ведению бухгалтерского учета</b>				
Плановый объем бюджетных и внебюджетных ассигнований на финансовое обеспечение деятельности обслуживаемых учреждений, млн.руб.	601 и более	401-600	201-400	до 200
<b>Муниципальные учреждения по обеспечению деятельности муниципальных учреждений</b>				
Количество обслуживаемых муниципальных учреждений	свыше 15	2-15		
<b>Муниципальный архив</b>				
Объем хранящихся документов, тыс.ед.хран.	свыше 150	от 100 до 150	от 50 до 100	до 50

5.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где  $DO_{cp}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

5.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

5.7. Руководителям учреждений (структурных подразделений), их заместителям и главным бухгалтерам, в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

5.7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 3 к Положению.

5.7.2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с приложением № 2 к Положению.

5.7.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения (структурного подразделения), его заместителя и главного бухгалтера.

Руководителю учреждения (структурного подразделения), его заместителю и главному бухгалтеру 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 10855 рублей.

Руководителю учреждения (структурного подразделения), его заместителю и главному бухгалтеру 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 к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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 руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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;

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:

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

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 к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.7.4. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в размере до 3-х окладов (должностных окладов).

На выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются работодателем, за исключением специальной краевой выплаты, которая устанавливается в соответствии подпунктом 5.7.3 Положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения работодателя, за исключением специальной краевой выплаты, которая устанавливается в соответствии с подпунктом 5.7.3 Положения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

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

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

5.9. Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать среднемесячную заработную плату работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за соответствующий календарный год более чем в три раза.

## VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению Главы Бирилюсского округа, либо руководителя ОМСУ или руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников.

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего раздела.

Приложение N 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников органов местного самоуправления  
по должностям, не отнесенным к должностям  
муниципальной службы, а также работников  
иных структурных подразделений органов  
местного самоуправления и работников  
муниципальных казенных учреждений,  
подведомственных администрации Бирилюсского округа

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И  
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Зам.главного бухгалтера, бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие возврата документов на доработку	до 50
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	до 50
		Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	до 50
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 100
Экономист	качество планирования	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	50-150
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15-80
		количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	50-100

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	своевременное исполнение должностных обязанностей	15-30
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20-60
Водитель, сторож	качественное управление транспортным средством и обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	отсутствие протоколов о нарушении ПДД	50-150
		отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	10-100
		своевременное исполнение должностных обязанностей	10-100
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	60-100
Специалисты и другие работники	стабильное выполнение функциональных обязанностей	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15-100
		достижение установленных показателей результатов труда	10-100
		отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	10-100
Работник архива	Обеспечение эффективной деятельности учреждения	запросы, исполненные работником (с учетом сложности выполняемых работ, с учетом нормативных затрат	5-50
		выполнение плановых показателей муниципального задания	5-10
		отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10
	Поддержание высокого уровня исполнительской дисциплины	подготовка и исполнение запросов пользователей в установленные законодательством сроки	5-50
		соблюдение правил по сохранности и использованию архивных документов	5-50
	Повышение ответственности к должностным обязанностям	отсутствие жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг	5-50
	Работники ЕДДС	Готовность системы управления,	Своевременный прием сигналов, предоставление результатов действий по

	оповещения и связи ГО и районного звена ТП РСЧС	сигналам в системе централизованного управления (100%)	
	Оповещение населения и территорий при чрезвычайных ситуациях	Контроль работоспособности радиосети со СМИ и прохождения информации о ЧС (100%)	до 40
	Сбор и обобщение данных обстановки по вопросам ГО, ЧС и ПБ	Своевременный сбор и качественное обобщение информации (100%)	до 50
	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	5-15
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	5-10

Приложение N 2  
к Примерному положению об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, а также работников иных структурных подразделений органов местного самоуправления и работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Бирилюсского округа)

Размеры персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы

№	Наименование показателя устанавливающий персональную выплату за сложность и напряженность. Наименование должности.	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<b>I. Особый режим работы</b>		
1.1.	Водитель	до 150%
1.2.	Слесарь, механик	до 50%
<b>II. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей</b>		
2.1.	Водитель	до 100%

2.2	Слесарь, механик	до 50%
III. Выполнение заданий особой важности		
3.1.	Водитель, слесарь, механик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	до 100%
3.2.	Работник ЕДДС	до 100%
3.3.	Специалисты	до 100%
IV. Интенсивность труда		
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и младший обслуживающий персонал	до 100%
V. Сложность в работе		
5.1.	Работник бухгалтерии	до 100%
5.2.	Работник ОМСУ и иных структурных подразделений, за исключением бухгалтерии	до 100%
5.3	Работник архива	до 100%
5.4	Водитель автобуса	3848,00 рублей

Приложение N 3  
к Примерному положению об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, а также работников иных структурных подразделений органов местного самоуправления и работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Бирилюсского округа

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ) ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада),
-----------	--	--	---

			ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Руководитель и его заместитель учреждения (структурного подразделения)	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 30
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель и его заместитель учреждения	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40

(структурного подразделения)	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30
	создание оптимальных условий хранения документов	удельный вес единиц хранения, для хранения которых созданы оптимальные условия, в общем объеме единиц хранения	
		от 80% до 100%	до 30
		от 75% до 79%	до 25
	ниже 75%		до 20
		Обеспечение выполнения муниципального задания	отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на работу учреждения
	отсутствие жалоб	до 15	
наличие жалоб	0		
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
	непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 20 от 20 до 30
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	до 20