КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

 БАЛАХТИНСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ТЮЛЬКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 25.03.2015г. с. Тюльково № 11

**Об утверждении Положения об оплате труда работников обслуживающего персонала администрации Тюльковского сельсовета**

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Тюльковского сельского Совета депутатов от 26.09.2014г. № 36-167р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации Тюльковского сельсовета», руководствуясь ст.14,30 Устава Тюльковского сельсовета

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников обслуживающего персонала администрации Тюльковского сельсовета, согласно приложению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации Тюльковского сельсовета от 26.09.2014г. № 56 «Об утверждении Положения об оплате труда работников обслуживающего персонала администрации Тюльковского сельсовета».
3. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера администрации Тюльковского сельсовета В.В. Никонирову.
4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Тюльковский вестник», и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2015 года.

Глава сельсовета М.Е. Лорий

Приложение к постановлению

 От 25.03.2015г. № 11

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ ТЮЛЬКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников обслуживающего персонала администрации Тюльковского сельсовета (далее - Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 года №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»,Решением Тюльковского сельского Совета депутатов от 26.09.2014г. № 36-167р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации Тюльковского сельсовета», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников администрации Тюльковского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее – работники), отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

1.3. Положение предусматривает оплату труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.6. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Условия оплаты труда работников определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения (Положением об оплате и стимулировании труда работников), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения 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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада(должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень  | 2739 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | 2882 |
| 2.2.  | 2 квалификационный уровень  | 3167 |
| 2.3.  |  3 квалификационный уровень  | 3480 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | 4392 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | 4961 |
| 3. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 3.1.  | 1 квалификационный уровень  | 3167 |
| 3.2.  | 2 квалификационный уровень  | 3480 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень  | 3820 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень  | 4592 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень  | 5361 |
| 4  | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень  | 5761,5 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень  | 6675 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень  | 7187,5 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада(должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень | 2231 |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень  | 2338 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | 2597 |
| 2.2.  | 2 квалификационный уровень  | 3167 |
| 2.3.  | 3 квалификационный уровень  | 3480 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | 4193 |

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

 3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Постановлением, относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в сельской местности специалистам;

- выплаты за ненормированный рабочий день;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

 3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

 3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1 настоящего раздела.

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

V. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Виды, условия, размеры и Порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам

5.4. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты по итогам работы.

- персональные выплаты:

 устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам муниципальных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, определяются пунктами 5.8 - 5.13 настоящего Положения.

Муниципальные учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктами 5.8 - 5.13 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

5.6. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4., за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

5.8. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

 Р = Ц 1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем., (1)

где:

 Р – размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по I виду выплат;

Ц 1 балла – цена балла для определения i – го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

Бi – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

К исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план., (2)

 где:

 Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Т план. – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

 n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi (3)

 i=i где:

 Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

 SUM Бi – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера.

 n – количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Q стим. = (ФОТ план. – ФОТ штат.– К гар. – Q стим. рук.– К отп.)/РК, (4)

 где:

 ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 ФОТ штат. – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 Q стим. рук. – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 Котп. – компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

 РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 Котп. = 1/12 ФОТ план. »; (5)

5.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

25 процентов - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

40 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

25 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

10 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

5.10. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

 Б норм. i долж. = const i выпл. мах. \* К, (6)

 где:

Б норм. i долж. – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

 const i выпл. мах – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

 К - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач***

5.11. По решению руководителя работникам устанавливаются **выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных зада**ч по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы***

5.12. По решению руководителя, работникам устанавливаются **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** по итогам работы за квартал (месяц) с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнение большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

***Выплаты за качество выполняемых работ***

5.13. По решению руководителя, работникам устанавливаются **выплаты за качество выполняемых рабо**т по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

Оценка показателя осуществляется на основании оценочных листов. Форма оценочного листа установлена приложением № 4 к настоящему Положению.

***Персональные выплаты***

5.14. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

 5.14.1. Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

В зависимости от результатов труда работников размер выплат может быть изменен: уменьшен или увеличен при изменении степени сложности и напряженности работы, нарушений трудовой дисциплины.

5.14.2. Персональные выплаты с учетом квалификационной категории устанавливаются водителям в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада (должностного оклада) водителям автомобилей 2 класса;

- 25 процентов от оклада (должностного оклада) водителям автомобилей 1 класса.

 (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения;

5.14.3. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

- если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

- если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

 Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

- если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

Персональные выплаты устанавливаются работникам на год и выплачиваются ежемесячно.

***Выплаты по итогам работы***

5.15. 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:

- работников, подчиненных непосредственно руководителю;

- руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

 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;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

 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.

 Приложение N 1

 к Положению от 25.03.2015 № 11

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
|  |  |  |
| **Уборщик служебных помещений**Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей | Обеспечение сохранности имущества | 10 |
| Своевременное выявление и устранение мелких неисправностей | 5 |
| **Водитель**Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии | Отсутствие необоснованных простоев автотранспорта | 15 |
| Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием служебного транспортного средства учреждения | 20 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сторож-дворник**Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, соблюдение порядка и чистоты на территории у здания администрации  | Обеспечение сохранности имуществаСоблюдение порядка и чистоты на территории у здания администрации  | 105 |
|  |  |

 Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

 Приложение N 2

 к Положению от 25.03.2015 № 11

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА,

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 15-40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)  |  |  |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 25-65 |
|   |  |

 Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

 Приложение N 3

 к Положению от 25.03.2015 № 11

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| **Уборщик служебных помещений**Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта | Обеспечение санитарного состояния помещений учреждения, зданий и прилегающей территории | 15 |
| Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 15 |
| **Водитель**Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления государственных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей | 20 |
| Содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | 20 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сторож-дворник**Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта | Обеспечение сохранности имуществаСоблюдение порядка и чистоты на территории у здания администрации | 1515 |

 Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

 Приложение N 4

 к Положению от 25.03.2015. №11

СОГЛАСОВАНО

Глава сельсовета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

**Форма оценочного листа**

За \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяц, (квартал)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения | Роспись работников учреждения в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

|  |
| --- |
| Приложение № 5  |

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|  |  |  |
| 1. | выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются: водительуборщик служебных помещений сторож-дворник | 95%40%40% |