



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ДУДИНКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.09.2013

№ 63

Об утверждении Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки

В соответствии с Решением Дудинского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № ВЗ-0549 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки», руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 77 Устава города Дудинки, Администрация города Дудинки

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки.

2. Признать утратившими силу:

1) постановление Руководителя Администрации города от 07 июня 2006 года № 78 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

2) постановление Руководителя Администрации города от 26 сентября 2006 года № 107 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

3) постановление Руководителя Администрации города от 28 марта 2007 года № 17 «О внесении изменения в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

4) постановление Руководителя Администрации города от 27 сентября 2007 года № 39 «О внесении изменения в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

5) постановление Руководителя Администрации города от 24 марта 2008 года № 16 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

6) постановление Руководителя Администрации города от 27 января 2009 года № 02 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

7) постановление Администрации города от 16 августа 2010 года № 36 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

8) постановление Администрации города от 19 сентября 2011 года № 49 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки»;

9) постановление Администрации города от 31 января 2013 года № 08 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников рабочих профессий органов местного самоуправления города Дудинки».

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 01 октября 2013 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Руководитель Администрации
города Дудинки**

С. М. Батыль

**Положение
об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям,
не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям
муниципальной службы города Дудинки**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Городского Совета от 29 августа 2013 года № ВЗ-0549 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки» и регулирует порядок оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки (далее – работники).

2. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

3. Положение включает в себя:

- 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, размеры и порядок выплат стимулирующего характера;

- размер и порядок выплаты материальной помощи.

4. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются конкретным работникам:

- Администрации города, Комитета по обеспечению деятельности органов местного самоуправления – организационным отделом Комитета по обеспечению деятельности органов местного самоуправления Администрации города;

- Комитета культуры, молодежной политики и спорта - отделом культуры на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

III. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

10. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

11. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 настоящего пункта, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время.

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

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

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» составляет 50–75 процентов;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» составляет 30–50 процентов;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий составляет 10–15 процентов;

– за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий составляет 5–10 процентов.

IV. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

15. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

16. Персональные выплаты:

- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- за работу в сельской местности;
- за классность водителям;
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда);
- в целях обеспечения региональной выплаты, установленной частью 16 Решения Городского Совета 29.08.2013 № ВЗ-0549 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки».

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в размере до 615 процентов.

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работающим в территориальных отделах Администрации города, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональные выплаты за классность устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы водителям, имеющим

- первый класс – 25 процентов;
- второй класс – 10 процентов.

17. Работникам по решению руководителя соответствующего органа Администрации города в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за качество выполняемых работ;

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Общий размер стимулирующих выплат: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

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

где:

C_i – общий размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц.

$C_{1 \text{ балла}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается нормативным актом руководителя соответствующего органа.

Пересчет $C_{1 \text{ балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1 \text{ балла}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1 \text{ балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

B_i – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием.

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$Q_{\text{штат}}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием на оплату труда работников на плановый период, состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$Q_{\text{перс}}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам на плановый период, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты, рассчитанной в соответствии с частью 16 Решения Городского Совета 29.08.2013 № ВЗ-0549 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и муниципальным должностям муниципальной службы города Дудинки» (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

В случае если расчет $Q_{\text{стим}}$ осуществляется в целях пересчета C_1 балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

Расчет (перерасчет) стоимости 1 балла производится отделами, осуществляющими бухгалтерский учет в соответствующих органах Администрации города.

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Установление стимулирующих выплат осуществляется на основе распорядительного документа соответствующего органа Администрации города об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

Руководители структурных подразделений, органов Администрации города подготавливают предложения по установлению выплат стимулирующего характера работникам и представляют до 19-го числа текущего месяца в организационный отдел Комитета по обеспечению деятельности органов местного самоуправления, отдел культуры Комитета культуры, молодежной политики и спорта Администрации города.

Организационный отдел Комитета по обеспечению деятельности органов местного самоуправления, отдел культуры Комитета культуры, молодежной политики и спорта в соответствии с полученными предложениями подготавливают и представляют в установленном порядке на утверждение Руководителю Администрации города, заместителю Руководителя Администрации – председателю Комитета по обеспечению деятельности органов местного самоуправления Администрации, заместителю Руководителя Администрации – председателю Комитета культуры, молодежной политики и спорта проект нормативного документа об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

18. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя структурного подразделения) и качественное исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

V. Размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи

19. Работникам в пределах средств фонда оплаты труда предоставляется единовременная материальная помощь в размере трех окладов (должностных окладов) в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

20. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании правового акта представителя нанимателя по письменному заявлению работника и выплачивается, как правило, при уходе работника в очередной отпуск. Работнику, проработавшему неполный календарный год (прием, увольнение), единовременная материальная помощь оказывается из расчета, не превышающего трех окладов (должностных окладов), пропорционально отработанному времени. При увольнении работника, получившего единовременную материальную помощь в полном размере, производится перерасчет полученной суммы.

21. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику принимается руководителем соответствующего органа.

22. Выплата единовременной материальной помощи не производится лицам, работающим по внутреннему совместительству.

VI. Заключительные и переходные положения

23. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников органов
местного самоуправления по должностям,
не отнесенным к муниципальным должностям
и муниципальным должностям муниципальной
службы города Дудинки

**Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих
общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2258
2 квалификационный уровень	2382

1.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2506
2 квалификационный уровень	2754
3 квалификационный уровень	3026
4 квалификационный уровень	3819
5 квалификационный уровень	4314

1.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2754
2 квалификационный уровень	3026
3 квалификационный уровень	3322
4 квалификационный уровень	3993
5 квалификационный уровень	4662

1.4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	5010
2 квалификационный уровень	5804
3 квалификационный уровень	6250

2. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	1940
2 квалификационный уровень	2033

2.2. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2258
2 квалификационный уровень	2754
3 квалификационный уровень	3026
4 квалификационный уровень	3646

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Начальник информационно-вычислительного центра	4315
Начальник службы	3323

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников органов
местного самоуправления по должностям,
не отнесенным к муниципальным должностям
и муниципальным должностям муниципальной
службы города Дудинки

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения
размеров выплат за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,
выплат за качество выполняемых работ**

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества	Содержание критерия оценки результативности и качества	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Инженер-программист (ведущий)	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 20
		Организация бесперебойной работы программного обеспечения	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 20
		Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 20
		Обеспечение бесперебойной работы программных ресурсов и орг. техники, своевременное выявление и устранение неполадок	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 20
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Профессиональное развитие	Участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах	до 5
		Своевременное	Оценивается по факту	до 95

		и квалифицированное выполнение распоряжений и поручений руководства	отсутствия обоснованных замечаний	
2.	Инженер, диспетчер, машинистка	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Оценивается по факту выполнения	до 5
		Оперативность выполняемой работы	Выполнение поручаемой работы в установленный срок	до 75
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Своевременное и квалифицированное выполнение распоряжений и поручений руководства	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний	до 100
3.	Начальник (службы, информационно-вычислительного центра, отдела материально-технического снабжения), эксперт (главный, ведущий)	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных замечаний	до 75
		Соблюдение регламентов, требований при выполнении работ	Отсутствие обоснованных замечаний	до 5
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных замечаний	до 20
		Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	до 80
4.	Экономист (1, 2 категории, ведущий)	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных замечаний	до 75
		Соблюдение регламентов, требований при выполнении работ	Отсутствие обоснованных замечаний	до 5
		Выплата за качество выполняемых работ		

		Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных замечаний	до 20
		Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Отсутствие обоснованных замечаний	до 80
5.	Заведующий хозяйством	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных замечаний	до 20
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение кабинетов оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	до 60
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	до 30
		Своевременная подготовка инвентаря на списание	Отсутствие замечаний	до 30
		Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	до 40
6.	Водитель автомобиля	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Соблюдение Правил дорожного движения	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	до 40
		Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Оценивается по отсутствию нарушений	до 30
		Предупреждение поломок	Оценивается по факту	до 10

		вверенного в управление транспортного средства	отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие претензий	до 10
		Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	до 5
		Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов. Содержание автотранспортного средства в чистоте	Отсутствие замечаний	до 20
		Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	Отсутствие замечаний по ведению документации	до 5
		Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства	Отсутствие зафиксированных случаев ДТП	до 60
7.	Механик	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Обеспечение безаварийной и надежной работы автомобильного транспорта, его правильной эксплуатация, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 40
		Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию нарушений	до 40
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Отсутствие обоснованных замечаний к деятельности работника	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 30
		Качественная подготовка к прохождению технической диагностики автотранспорта	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 40
		Оперативность выполнения	Оценивается по факту отсутствия	до 30

		профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	обоснованных замечаний и жалоб	
8.	Подсобный рабочий	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию нарушений	до 50
		Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ	до 5
		Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 25
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие претензий	до 70
		Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	до 30
9.	Уборщик служебных помещений	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию нарушений	до 40
		Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Оперативность	до 10
		Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 10
		Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	до 20
		Выплата за качество выполняемых работ		
		Своевременное и квалифицированное выполнение распоряжений и поручений руководства	Оценивается по факту отсутствия замечаний	до 30
		Отсутствие обоснованных зафиксированных	Оценивается по факту отсутствия	до 50

		замечаний к деятельности работника	зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	
		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	до 20