****

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

*(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 19.03.2015 № 032-П;*

*от 20.05.2015 № 074-П; от 25.08.2015 № 113-П; от 28.09.2015 № 127-П, от 08.12.2016 №156-П;*

*от 14.12.2017 №168-П; от 15.03.2018 №032-П; от 16.09.2019 № 141-П, от 16.04.2020 № 056-П,*

*от 28.09.2020 № 139-П, от 19.01.2022 № 006-П)*

30.09.2014 г. № 122 - П

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников администрации сельского поселения Хатанга и структурных подразделений администрации сельского поселения Хатанга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы**

 В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 14 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 г. № 153-РС «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга», руководствуясь статьей 8 Устава сельского поселения Хатанга,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников администрации сельского поселения Хатанга и структурных подразделений администрации сельского поселения Хатанга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы, согласно приложению.
2. Признать утратившим силу Постановление администрации сельского поселения Хатанга от 30.09.2013 г. № 125-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников администрации сельского поселения Хатанга и структурных подразделений администрации сельского поселения Хатанга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы».
3. Постановление вступает в силу с 01 октября 2014 года, подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга.
4. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

И.о. Руководителя администрации

сельского поселения Хатанга Е.А. Бондарев

**Приложение**

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

от 30.09.2014 г. N 122-П

(*в редакции постановлений Администрации*

 *сельского поселения Хатанга от 19.03.2015*

 *№ 032-П; от 20.05.2015 № 074-П; от*

*25.08.2015 № 113-П; от 28.09.2015 № 127-П,*

*от 08.12.2016 №156-П; от 14.12.2017 №*

*168-П; от 15.03.2018 №032-П; от 16.09.2019*

*№ 141-П, от 16.04.2020 № 056-П, от*

*28.09.2020 № 139-П, от 19.01.2022 № 006-П)*

**Примерное положение**

**об оплате труда работников администрации сельского поселения Хатанга и структурных подразделений администрации сельского поселения Хатанга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы.**

**1. Общие положения**

* 1. Примерное положение об оплате труда работников администрации сельского поселения Хатанга и структурных подразделений администрации сельского поселения Хатанга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников администрации сельского поселения Хатанга и структурных подразделений администрации сельского поселения Хатанга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы (далее – работники).
	2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, финансируемых за счет средств бюджета сельского поселения Хатанга, соответствующую нормативным правовым актам Красноярского края, сельского поселения Хатанга.
	3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), настоящего Положения.
	4. Размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов, ставок) всех категорий работников определяются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.
	5. Положение включает в себя:

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

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- единовременную материальную помощь.

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются распоряжением (приказом) руководителя администрации (структурного подразделения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. В распоряжении (приказе) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»*:*

*(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 № 156-П, от 14.12.2017 № 168-П, от 16.09.2019 № 141-П, от 16.04.2020 № 056-П)*

 должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень 4 282 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

4-й квалификационный уровень 6 208 рублей;

5-й квалификационный уровень 7 248 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" *(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 №156-П, от 14.12.2017 №168-П, от 16.09.2019 № 141-П, от 16.04.2020 № 056-П, от 28.09.2020 № 139-П):*

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень 3 511 рублей.

*(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 № 156-П, от 14.12.2017 № 168-П, от 16.09.2019 № 141-П, от 16.04.2020 № 056-П):*

2.5. *Исключен постановлением Администрации сельского поселения Хатанга 08.12.2016 № 156-П*

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

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

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

- за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. К заработной плате работников применяется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, установленные для организаций, финансируемых из бюджета сельского поселения Хатанга.

3.4. 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):

3.4.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.4.2. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3.Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 25% от оклада (должностного оклада).

3.4.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам по решению руководителя администрации (структурного подразделения) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

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

за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

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

4.1.1 Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы; опыта работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); обеспечения региональной выплаты, установленной под[пунктом 4.2.](#sub_161)5. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 15.03.2018 № 032-П)*

4.2. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются в процентном отношении к минимальному окладу, ставке заработной платы:

4.2.1. За опыт работы (выслуга лет) – до 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2.2. За сложность, напряженность и особый режим работы работникам устанавливаются выплаты до 400% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2.3. Персональная выплата за квалификационную категорию предоставляется водителям автомобилей за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующих персональных выплат:

Водителям, имеющим 1 класс- в размере 25% от оклада;

Водителям, имеющим 2 класс-в размере 10% от оклада.

4.2.4. В целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда(трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), проверяется ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 № 074-П)*

* + 1. *Исключен постановлением Администрации сельского поселения Хатанга 20.05.2015 №074-П*

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

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для сельского поселения Хатанга.

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

Для целей настоящего подпункта, при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для сельского поселения Хатанга (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.

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. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 № 074-П)*

4.3.Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются согласно [приложениям](#Par463) 1,2 к настоящему Положению.

Общий абсолютный размер стимулирующих выплат: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы, осуществляемых конкретному работнику (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

**Ci = C1 балла x Бi x ki,**

где:

**Ci** - общий абсолютный 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);

**C1 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);

**Бi** - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший период (месяц, квартал, год);

**ki** - коэффициент, учитывающий осуществление "балльных" выплат i-му работнику, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником времени.

**C1 балла** рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается руководителем администрации (структурного подразделения) в распоряжении (приказе).Пересчет C1 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 C1 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 C1 балла осуществляется по формуле:

 **n**

 **C = Q / SUM Б ,**

 **1 балла стим i = 1 i**

где:

**Qстим** - 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);

n - количество работников, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

**Qстим** рассчитывается по формуле:

**Qстим = Qзп – Qгар - Qотп,**

где:

**Qзп** - 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);

**Qгар** – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

**Qотп** - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

**Qотп = Qбаз x Nотп/Nгод**

**Qбаз** - фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

**Nотп** - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников в плановом периоде;

**Nгод** - количество календарных дней в плановом периоде.

В случае если расчет Qстим осуществляется в целях пересчета C1 балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

Установление стимулирующих выплат осуществляется на основе распоряжения (приказа) о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого руководителем администрации (структурного подразделения) с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

4.4. Работникам могут устанавливаться выплаты по итогам работы за год. Размер и условия выплат по итогам работы работникам, а также критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливается согласно [приложению](#Par762) 3 к настоящему Положению.

Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

 **год год год**

 **C = C x Б x k ,**

 **i 1 балла i j**

где:

**Ciгод** - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику;

**Cгод1 балла** - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

**Бiгод** - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

**Ki** - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

Cгод 1балла рассчитывается по формуле:

 **год Э**

 **C = -------------,**

 **1 балла m год**

 **SUM Б x k**

 **i = 1 i j**

где:

**Э** - экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

**m** - фактическая численность работников, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

 - с бракосочетанием;

 - с рождением ребенка;

 - с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);

 - со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

 В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 №074-П)*

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 №074-П)*

5.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 № 074-П)*:

-при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

-в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

5.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 №074-П)*

5.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 № 074-П)*:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;

- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

5.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 № 074-П)*

5.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 20.05.2015 № 074-П)*

**Приложение № 1**

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

 от 28.09.2015 г. № 127 – П

*(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 25.08.2015 №114-П, от 28.09.2015 г. № 127 – П, от 08.12.2016 №156-П, от 28.09.2020 №139-П, от 19.01.2022 № 006-П)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКАМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат | Предельное количество баллов |
| Заведующийхозяйством | Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей  | ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушения | до 20 |
| Организация систематизация учета инвентаря, оборудования, материальных запасов | ежеквартально; оценивается по наличию картотеки движения инвентаря, оборудования, материальных ценностей  | до 15 |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудников | ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | до 20 |
| Отсутствие расхождения с данными бухгалтерского учета по результатам инвентаризации | ежегодно; оценивается по результатам инвентаризации | до 10 |
| Водитель | Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей  | ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушений | до 30 |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | до 30 |
| Главный,ведущий инженер | Ведение документации | Ежемесячно: Полнота и соответствие документации | до 30 |
| Обработка и предоставление информации | Ежемесячно:Отсутствие замечаний  | до 20 |
| Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг  | Ежемесячно:Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 20 |
| Оперативность | Ежемесячно:Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества  | до 30 |
| Осуществление дополнительных работ  | Ежемесячно:Наличие дополнительных работ | до 30 |

**Приложение № 2**

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

 от 28.09.2015 г. № 127 – П

*(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 25.08.2015 №114-П, от 28.09.2015 г. № 127 – П, от 08.12.2016 №156-П, от 28.09.2020 №139-П, от 19.01.2022 №006-П)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО, ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

**ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат | Предельное количество баллов |
| Заведующийхозяйством | Обеспечение сохранности складируемых товарно-материальных ценностей | ежемесячно; оценивается по отсутствию фактов порчи, утраты товарно-материальных ценностей  | до 20 |
| Осуществление контроля за соблюдение в помещениях санитарных норм, информирование руководства о замечаниях для принятия мер к их устранению | Ежемесячно, оценивается по факту соответствия помещений санитарным нормам | до 20 |
| Выполнение дополнительных работ | Ежеквартально, оценивается по выполнению дополнительной работы  | до 15 |
| Водитель | Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей | ежемесячно; оценивается по отсутствию фактов порчи, утраты товарно-материальных ценностей  | до 20 |
| Соблюдение качества в части выполнения возложенных функциональных обязанностей  | ежемесячно; отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 20 |
| Выполнение дополнительных работ | Ежеквартально, оценивается по выполнению дополнительной работы  | до 30 |
| Главный,ведущий инженер | Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работ | Ежемесячно:Отсутствие претензий  | до 30 |
| Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно:По факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | до 20 |
| Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности |  -выполняет квалифицированно;- однократные (1 или 2) несущественные замечания;- замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течении периода | до 30 |
| Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно:Оценивается по отсутствию фактов порчи, утраты товарно-материальных ценностей  | до 20 |

**Приложение № 3**

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

 от 28.09.2015 г. № 127 – П

*(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 25.08.2015 №114-П, от 28.09.2015 г. № 127 – П, от 08.12.2016 №156-П, от 28.09.2020 №139-П, от 19.01.2022 № 006-П)*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД РАБОТНИКАМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Предельное количество баллов |
| Заведующийхозяйством, водитель | Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированныхзамечаний | до 30 |
| Контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 20 |
| Подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения  | наличие зафиксированных данных о факте применения | до 15 |
| Главный,ведущий инженер | Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | Оценивается по отсутствию зафиксированных обоснованных замечаний | до 20 |
| Контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий, требований по обеспечению деятельности учреждения | Оценивается по отсутствию зафиксированных обоснованных замечаний | до 20 |
| Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 10 |
| Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 10 |
| Достижение высоких результатов работы за определенный период | Оценка результатов работы | до 20 |
| Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда | Наличие положительных зафиксированных отзывов | до 10 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 10 |