****

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.10.2021 г. № 109 – П

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания – Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8**

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 системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга», постановлением Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 01.06.2021 № 741 «О безвозмездной передаче муниципального имущества в собственность муниципального образования «Сельское поселение Хатанга», договором безвозмездной передачи имущества Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в собственность Муниципального образования «Сельское поселение Хатанга» от 30.08.2021 № 09, постановлением Администрации сельского поселения Хатанга от 17.09.2021 № 102-П «О принятии имущества в муниципальную собственность», распоряжением Администрации сельского поселения Хатанга от 27.09.2021 № 146-Р «О создании временных рабочих мест и утверждении штатного расписания», руководствуясь статьей 8 Устава сельского поселения Хатанга,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания - Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8, согласно приложению.
2. Опубликовать постановление в информационном бюллетене Хатангского сельского Совета депутатов и Администрации сельского поселения Хатанга и на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга [www.hatanga24.ru](http://www.hatanga24.ru).
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2021 г. по 31.12.2021 г.

Глава сельского поселения Хатанга А. С. Скрипкин

**Приложение**

к постановлению Администрации

сельского поселения Хатанга

от 01.10.2021 № 109 - П

**Примерное положение**

**об оплате труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания - Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8**

**1. Общие положения**

* 1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания - Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8 (далее – Работники).
	2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), локального нормативного акта, устанавливающего систему оплаты труда.
	3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором (при наличии), соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Администрации сельского поселения Хатанга и 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», а также настоящим Положением.
	4. Настоящее Положение устанавливает:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

единовременную материальную помощь.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляющих, профессиональную деятельность по профессиям 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":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | уборщик служебных помещений, дворник, сторож | 3 016 |

2.2. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к ПКГ: | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания  | 3 016 |

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

**3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

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

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются в следующих размерах:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

работникам, занятым на работах с опасными и иными особыми условиями труда, в размере до 24 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3.3. 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.

 3.3.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](#Par299), [3](#Par300), [4 пункта 3](#Par301).3 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Выплаты за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, рассчитанными за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

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

 3.4. 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 соответствии с Решением Хатангского сельского Совета депутатов «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории сельского поселения Хатанга и работающих в организациях, финансируемых из бюджета сельского поселения».

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на поощрение работников за качественные результаты труда, а также за выполненную работу.

4.2. Работникам в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

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

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы; опыта работы; в целях повышения уровня оплаты труда работникам; обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)**;** обеспечения региональной выплаты, установленной [подпунктом 4.](#sub_161)3.1.

4.3.1. 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 Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

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 подпунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим подпунктом, 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 Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (в случае ее осуществления).

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.

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

4.4.1. Работникам устанавливается персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 380 |

 Конкретный размер выплат к окладу устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда для каждого работника дифференцированно в зависимости от сложности, напряженности и режима работы.

4.4.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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, 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 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 времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.4.3. 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

 4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяются согласно [приложения](#Par463) 1 к настоящему Положению.

 4.6. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемой работы определяются согласно [приложения](#Par463) 2 к настоящему Положению.

 4.7. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), устанавливаются ежемесячно и ежеквартально по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

 4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) конкретному работнику применятся балльная оценка. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:



где:

 - общий абсолютный размер балльных выплат, осуществляемых i-му работнику в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

 - стоимость 1 балла для определения размера балльных выплат на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям [показателей](#Par341) критериев, указанных в приложениях 1,2,3 к настоящему Положению, за отчетный период;

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

 рассчитывается на плановый период и утверждается приказом руководителя.

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.

Пересчет осуществляется в случае наличия экономии, изменения предельных бюджетных ассигнований на оплату труда.

Расчет и пересчет осуществляется по формуле:



где:

 - 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);

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру в плановом периоде;

 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника по выплатам за качество выполняемых работ при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением;

n - количество работников, подлежащих оценке за отчетный период (месяц, квартал, год), за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения (для работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих берется показатель среднесписочной численности работников);

 рассчитывается по формуле:

,

Q

Q

Q

Q

отп

гар

зп

стим







где:

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

 - 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), определенный согласно штатному расписанию (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

гар

Q

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплат пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.



где:

 - фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете на плановый период 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);

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок в плановом периоде;

 - количество календарных дней в плановом периоде.

4.9. Стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период может рассчитываться отдельно по специалистам, служащим и работникам осуществляющих профессиональную деятельность, по профессиям рабочих исходя из доведенного фонда оплаты труда работникам указанных категорий.

4.10. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

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

Выплата по итогам работы за период (квартал, год) производится при условиях достижения значений [показателей](#Par341) соответствующих [критериев](#Par831) согласно приложению 3 к настоящему Положению.

При установлении выплаты по итогам работы за период (квартал, год) применяется балльная оценка. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле, приведенной в [пункте 4.8](#Par260) настоящего Положения.

Выплаты по итогам работы не включаются в фонд оплаты труда для исчисления суммы средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам по решению руководителя 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.

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

5.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

-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.

5.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- 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 или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

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.

**Приложение 1**

к Примерному положению об оплате труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания - Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8

**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 и условия для установления выплат  | Предельное количество баллов |
| Уборщик служебных помещений, дворник | Рациональное расходование материалов | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных замечаний  | до 10 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно; оценивается по факту отсутствия жалоб и зафиксированных нарушений | до 15 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания  | Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и выполнение текущего ремонта закрепленных за ним объектов | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных замечаний | до 10 |
| Своевременное проведение диагностики систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения и обеспечение их безаварийной и экономичной работы | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных замечаний | до 20 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | до 10 |
| Сторож | Обеспечение сохранности материальных ценностей | Ежемесячно; оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | до 20 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | до 20 |

**Приложение 2**

к Примерному положению об оплате труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания - Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8

**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 и условия для установления выплат  | Предельное количество баллов |
| Уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания  | Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежемесячно; отсутствие фактов утраты хозяйственного инвентаря  | до 10 |
| Соблюдение качества в части выполнения возложенных функциональных обязанностей  | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | до 15 |
| Выполнение дополнительных работ | Ежеквартально, оценивается по выполнению дополнительной работы  | до 15 |
| Сторож | Обеспечение общественного порядка и пропускного режима  | Ежемесячно; оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения) нарушения общественного порядка | до 20 |
| Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | Ежемесячно; оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | до 20 |
| Выполнение дополнительных работ | Ежеквартально, оценивается по выполнению дополнительной работы | до 15 |

**Приложение 3**

к Примерному положению об оплате труда работников на созданных временных рабочих местах, в целях выполнения работ по комплексному обслуживанию и охране Здания – Спортивного зала, расположенного по адресу: Красноярский край, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, с. Хатанга, ул. Ангарская, д. № 8

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ПЕРИОД (КВАРТАЛ, ГОД)** **РАБОТНИКАМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Предельное количество баллов |
| уборщик служебных помещений, дворник, сторож,рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания  | Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие нарушений | до 15 |
| Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие нарушений | до 15 |