

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.09.2013 г.

с. Казачинское

№ 503-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Казачинского районного Совета депутатов от 11.09.2013 № 40-204 «Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими» и руководствуясь статьей 36 Устава Казачинского района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими (прилагается).
2. Признать утратившим силу следующие постановления администрации района:
 - 2.1. от 06.10.2006г. № 299-п «Об утверждении положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, оплата труда которых производится на основе тарифной сетки»;
 - 2.2. от 03.03.2008г. № 98-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 06.10.2006 года № 299-п «Об утверждении положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, оплата труда которых производится на основе тарифной сетки»;
 - 2.3. от 29.01.2009 № 31-п О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 03.03.2008г. № 98-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 06.10.2006 года № 299-п «Об утверждении положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, оплата труда которых производится на основе тарифной сетки»;
 - 2.4. от 25.10.2011г. № 466-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 06.10.2006г. № 299-п «Об утверждении положения об оплате

труда работников органов местного самоуправления, оплата труда которых производится на основе тарифной сетки»;

2.5. от 08.11.2012г. № 622-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 06.10.2006г. № 299-п «Об утверждении положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, оплата труда которых производится на основе тарифной сетки».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальной политике А.И.Козлова.

4. Постановление подлежит официальному опубликованию и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2013 года.

Глава администрации района

В.Т. Отченашенко

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению
администрации
Казачинского района
от 26.09.2013 г. № 503-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных
подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности, и муниципальными служащими**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими Казачинского района (далее - Примерное положение, Положение) разработано в соответствии с Решением Казачинского районного Совета депутатов от 11.09.2013 № 40-204 «Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими», применяется при определении оплаты труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими Казачинского района (далее – работники ОМС, работники) и регулирует порядок оплаты труда работников ОМС с 01.10.2013 года и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОМС, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам ОМС могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

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

1.2. Оплата труда работников ОМС осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников ОМС предельными размерами не ограничивается.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

**ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКАМ ОМС, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
ПКГ И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПКГ,
И УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МОГУТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ
ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ, СТАВОК**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям работников ОМС устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

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

1 квалификационный уровень 1940 рублей

2 квалификационный уровень 2033 рубля

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

1 квалификационный уровень 2258 рублей

2 квалификационный уровень 2754 рубля

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам ОМС могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются распоряжением администрации Казачинского района.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам ОМС устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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);

районный коэффициент и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. 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 доплаты за:

совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за ненормированный рабочий день.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2. определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.2.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам оплачиваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Выплаты работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.5. Выплаты за ненормированный рабочий день устанавливаются водителям автомобилей (автобусов) в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада).

3.3. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада) в зависимости от оценки условий труда.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОМС

4.1. Работникам ОМС по решению руководителя ОМС в целях стимулирования работников к качественным результатам труда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат):

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.

4.2. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются и выплачиваются работникам ОМС с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников ОМС по итогам за месяц, квартал или год с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

4.3. Критерии оценки результативности и качества труда работников ОМС могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах ОМС, устанавливающих новые системы оплаты труда.

4.4. Оценка результативности и качества труда работников ОМС для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется руководителем ОМС на основании оценочного листа по форме согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению и используется при подготовке приказов (распоряжений) о назначении размера выплаты стимулирующего характера.

4.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, в котором будет производиться оценка работы в баллах,

распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - 25 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 25 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за качество выполняемых работ - 50 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты по итогам работы - в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

4.6. Для работников ОМС при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная система оценки труда работников, когда в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество деятельности, работники получают определенное количество баллов.

Предельные значения баллов устанавливаются одновременно с критериями оценки результативности и качества труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляемых конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1\text{балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплат стимулирующего характера, осуществляемых конкретному работнику учреждения;

C1балла - стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

B_i - количество баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период;

Стоимость 1 балла рассчитывается на текущий финансовый год по каждой выплате стимулирующего характера и пересчитывается в случае изменения бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году;

$$C1\text{балла} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим.рук.}}) / \text{SUM Б},$$

где:

Q_{стим.} - фонд оплаты труда учреждения, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в плановом периоде, за исключением персональных выплат.

Плановым периодом является финансовый год;

Q_{стим.рук.} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

SUM Б - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки критериев результативности и качества труда работников учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Порядком, за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп.}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп.}},$$

где:

Qзп. - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете учреждения на год;

Qгар. - гарантированный фонд оплаты труда с учетом сумм компенсационных и персональных выплат, определенный согласно штатному расписанию учреждения на год, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Qотп. - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, на год;

$$Q_{отп.} = 1 / 12 \text{ ФОТ план.}$$

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

4.7. Работникам ОМС устанавливаются следующие персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

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

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

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

4.7.2. Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы устанавливаются работникам в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в Казачинском районе составляет 6068 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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, установить региональную выплату, 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 пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

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

4.8. Выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда.

Осуществление работникам выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев оценки результативности и качества труда работников:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Выплаты по итогам работы (квартал, год) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы (квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава;

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья, инструкций по охране труда;

- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

4.10. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением руководителя ОМС

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам ОМС в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя ОМС в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа (распоряжения) руководителя ОМС.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 октября 2013 года.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов местного
самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности,
и муниципальными служащими

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ОМС ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА**

**1. Для определения выплат за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
1. Работники (рабочие): (электромонтер, слесарь-сантехник)		
Соблюдение требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарно- гигиенических норм	эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правилам и нормам (отсутствие предписаний органов контроля и надзора)	15
	отсутствие нарушений требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарно- гигиенических норм, зафиксированных документально	15
2. Транспортное обслуживание (водитель легкового и грузового автомобиля, автобуса)		
Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии	отсутствие необоснованных простоев автотранспорта	20
	содержание автомобиля в технически исправном состоянии, профилактический осмотр технического состояния автомобиля, устранение мелких неисправностей	20
	отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	25
3. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож)		

Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнеобеспечения	обеспечение сохранности имущества	10
	отсутствие нарушений санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности и охраны труда, зафиксированных документально	10
	обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и ограждения	15
	содержание в надлежащем состоянии помещений	15
	своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	10

2. Для определения выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
Все категории работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими		
Интенсивность труда	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	20
	оперативное устранение предписаний контролирующих и надзорных органов	10
	участие в проведении ремонтных работ в ОМС	15
	осуществление дополнительных видов работ (погрузочно-разгрузочные работы, работы по благоустройству и озеленению территории, проведение генеральных уборок)	10
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа ОМС	10
	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	10

3. Для определения выплат за качество выполняемых работ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
1. Работники (рабочие): электромонтер, слесарь-сантехник)		
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	обеспечение технического и санитарного состояния закрепленной техники и оборудования	10
	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	20
	расходование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов в пределах установленного лимита	10
2. Транспортное обслуживание (водитель легкового и грузового автомобиля, автобуса)		
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	20
	расходование материалов в пределах установленного лимита	10
	содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	15
3. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож)		
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	обеспечение санитарного состояния помещений учреждения, зданий и прилегающей территории	20
	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	20
	расходование материалов в пределах установленного лимита	10

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов местного
самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности,
и муниципальными служащими

УТВЕРЖДЕНО

(руководитель ОМС
должность, фамилия, инициалы, дата)

Примерная форма оценочного листа

за _____ месяц (квартал) ____ года

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

Должность работника,
осуществляющего оценку
результативности и качества труда
работников ОМС

(подпись)

(ФИО)