**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ КРАСНОТУРАНСКИЙ РАЙОН**

**ВОСТОЧЕНСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ**

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| « 29 » октября 2013 года | с. Восточное |  № 76 -п |
|  |  |  |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Восточенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и муниципальными служащими |  |

В соответствии со статьей со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации,Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений" статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 14 Устава Восточенского сельсовета

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Восточенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими

согласно приложению.

 2. Считать утратившим силу решение Восточенского сельского Совета депутатов от 18.01.2013г. № 3а-п «Об оплате труда работников по должностям не отнесенным к должностям муниципальной службы Восточенского сельсовета».

 3.Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 4.Опубликовать постановление в газете «Импульс» (Ведомости органов местного самоуправления Восточенского сельсовета) и разместить на официальном сайте Администрации Восточенского сельсовета в сети Интернет.

 5.Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения с 1 октября 2013 года*.*

Глава сельсовета А.П.Широченко

Приложение № 1

к постановлению Восточенского сельсовета

 от 29 .10. 2013 г. № 76 -п

Положение об оплате труда работников местного органов самоуправления Восточенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств местного бюджета.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Система оплаты труда работников учреждений (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Решением.

3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений, положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

4. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Постановлением в пределах указанных средств.

1.1.5. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Постановлением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже 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).

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно *приложения № 1* к настоящему положению.

В положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителями учреждений с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих размерах:

- работникам, занятых на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- работникам занятых на работах с особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. 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 объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

5.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем и четвёртом пункта 5, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.2. Доплата 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 часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

расчёт части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.3. Работникам, привлекающимся в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие 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 устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника учитываются при выплате стимулирующих выплат за исключением персональных выплат и выплат по итогам года. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ конкретному работнику учреждения устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно *приложениям 3-4* к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения производятся по итогам работы за год (полугодие).

3.Объём экономии фонда оплаты труда, полученный за счёт вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счёт средств фонда социального страхования лиц, а также объём средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчётном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на другиеобщехозяйственные нужды по решению руководителя учреждения.

4..Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, выполнения дополнительных видов работ, ненормированный рабочий день, разноска почты, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимальной оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной подпунктом4.1. настоящего пункта.

4.1. 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 определяется в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

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 отработанного 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 выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Для целей расчёта региональной выплаты, размер заработной платы с 01 октября 2013 года составляет 6068 рублей.

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.

4.2. Выплаты за сложность, напряжённость и особый режим работы устанавливаются ежемесячно в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной для конкретного работника

4.3. Выплата за выполнение дополнительных видов работ до 100 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной для конкретного работника.

4.4.Выплата за ненормированный рабочий день до 60 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной для конкретного работника.

4.5. Выплата за разноску почты до 60 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленной для конкретного работника.

4.6. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному подпунктом 2 настоящего пункта.

4.Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании распоряжения руководителя учреждения с учетом положений настоящего пункта.

6. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования Восточенский сельсовет.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 4 пункта 1к настоящему Положению.

3. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются постановлением главы администрации сельсовета в положенииоб оплате труда.

1.9.4. При переходе на систему 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 Восточенского

 сельсовета, не являющихся лицами,

замещающими муниципальныедолжности

 и муниципальными служащими

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 уровень  | 2258,00 |
| 2 уровень  | 2382,00 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 уровень  | 2506,00 |
| 2 уровень (заведующий хозяйством) | 2754,00 |

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень (рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий) | 1940,00 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, водитель пожарной машины, электрик, тракторист) | 2258,00 |
| 3 квалификационный уровень (специалист по работе с молодёжью) | 3026,00 |

 Профессиональная квалификационная группа

 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (Должностного оклада), ставки заработной платы, руб.  |
| 1 квалификационный уровень | 2754 |
| 2 квалификационный уровень | 3026 |
| 3 квалификационный уровень | 3322 |
| 4 квалификационный уровень | 3993 |
| 5 квалификационный уровень | 4662 |

*Приложение № 2*

к Положению об оплате труда

работниковорганов местного

самоуправления Восточенского

 сельсовета, не являющихся лицами,

замещающими муниципальныедолжности

 и муниципальными служащими

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМОЙ**

**КОНКРЕТНОМУ РАБОТНИКУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

 i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б,

 i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

Qгар– гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод,

где:

Qбаз– фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп– среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

*Приложение № 3*

к Положению об оплате труда

работниковорганов местного

самоуправления Восточенского

 сельсовета, не являющихся лицами,

замещающими муниципальныедолжности

 и муниципальными служащими

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения  | инициация предложений, направленных на улучшение качества своевременного исполнения своих обязанностей | 15-25 |
| отсутствие нареканий и нарушений требований в отчётном периоде к работнику.  | 15-25 |
| разработка и применение новых технологий, направленных на улучшение и своевременное выполнении задач в деятельности учреждения. | 15-25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов для работы учреждения. | 15-25 |
| превышение фактических показателейрезультативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными. | 15-25 |

*Приложение № 4*

к Положению об оплате труда

работниковорганов местного

самоуправления Восточенского

 сельсовета, не являющихся лицами,

замещающими муниципальныедолжности

 и муниципальными служащими

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 15-40 |
| Высокие результаты работы) | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы  | 25-50 |
| Участие в спортивных мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения  | 25-65 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 25-65 |