

**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 сентября 2013 г.

п.г.т. Большая Мурта

№ 1015

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников администрации Большемуртинского района, ее органов и структурных подразделений, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

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», на основании статьи 31 Устава Большемуртинского района, решения районного Совета депутатов № 26 -209 от 23.07.2013 «О внесении изменений в решение районного Совета депутатов «О новых системах оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Большемуртинского района» № 17-137 от 05.06.2012» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников администрации Большемуртинского района, ее органов и структурных подразделений, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района В.В.Рудницкую

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 октября 2013 года.

Глава администрации района

А.Г.Медведев

Приложение
к постановлению администрации
района от «30» сентября 2013 №1015

Положение об оплате труда работников администрации Большемуртинского района, ее органов и структурных подразделений, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников администрации Большемуртинского района, ее органов и структурных подразделений, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы (далее – работники) определяет условия оплаты труда таких работников.

1.2. Примерное положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставляемых работникам, размеры и условия их осуществления.

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

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

Размер единовременной материальной помощи не может превышать **трех тысяч** рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем вторым настоящего пункта.

Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения главы администрации района (приказа руководителя органа администрации района).

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ:

от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

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

от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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, устанавливаются главой администрации района (руководителем органа администрации района) в порядке, установленном действующим законодательством, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки 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.

3.4. Размер доплат, указанных в абзацах втором-четвертом пункта 3.3 настоящего Порядка, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты составляет **40 %** части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

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

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

3.8. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и 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.

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

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. При установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка.

Размер выплат, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = Ц\ 1\ балла \times B_i \times K\ исп.\ раб.\ врем., \quad (1)$$

где:

P - размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

Ц 1 балла - цена балла для определения *i*-го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_i - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда *i*-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

K исп. раб. врем. - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K\ исп.\ раб.\ врем. = T\ факт. / T\ план., \quad (2)$$

где:

T факт. - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

T план. - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период

(месяц, квартал, год);

$$\text{Ц 1 балла} = Q \text{ стим. } i \div \sum_{i=1}^n B_i \quad (3)$$

где:

Q стим. i - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

$\sum_{i=1}^n B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

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

$$Q \text{ стим.} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ штат.} - \text{К гар.} - \text{К отп.}) / \text{РК}, \quad (4)$$

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда работников на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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;

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, 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;

К гар. - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

К отп. - компенсационные выплаты (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), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок,

материальную помощь;

РК - районный коэффициент и 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.

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

4.3. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах.

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.

4.4. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению главы администрации района (руководителя органа администрации района) персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложении к настоящему Порядку.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются работникам:

4.5.1. За сложность, напряженность в размере до **80 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность устанавливается главой администрации района (руководителем органа администрации района) исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.5.2. За уровень профессионального мастерства в размере до **30 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за профессиональное мастерство устанавливается главой администрации района (руководителем органа администрации района) с учетом следующих показателей (критериев):

стабильное качественное выполнение работ на протяжении отчетного периода;

систематическое достижение высоких показателей в труде;

подтверждение высокой культуры труда и стремление ее повышать и распространять (строгое соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины).

4.5.3. За выполнение дополнительных видов работ в размере до **180 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.4. Водителю легкового автомобиля за классность в следующих размерах:

первого класса – **25 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

второго класса - **10 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.6. Выплаты по итогам работы производятся работникам:

за месяц – до **150 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за квартал, за год – предельными размерами не ограничиваются.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

4.7. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются главой администрации района (руководителем органа администрации района).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников администрации Большемуртинского района, ее органов и структурных подразделений, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2258
2 квалификационный уровень	2382
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2506
2 квалификационный уровень	2754
3 квалификационный уровень	3026
4 квалификационный уровень	3819
5 квалификационный уровень	4314
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2754
2 квалификационный уровень	3026
3 квалификационный уровень	3322
4 квалификационный уровень	3993
5 квалификационный уровень	4662

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
3 квалификационный уровень	4293

3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень	2981

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1940
2 квалификационный уровень	2033
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2258
2 квалификационный уровень	2754
3 квалификационный уровень	3026
4 квалификационный уровень	3646

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
3 квалификационный уровень <i>(специалист жилищных субсидий)</i>	3332
4 квалификационный уровень <i>(ведущий специалист)</i>	3993
5 квалификационный уровень <i>(главный специалист)</i>	4662
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень <i>(начальник отдела учета и отчетности)</i>	5010

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников администрации
Большемуртинского района, ее органов и структурных
подразделений, не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности и должности муниципальной
службы

Критерии оценки результативности и качества труда работников¹

№ п/п	Должность	Наименование критерия результативности и качества труда работников	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Работники (специалисты) финансовых, бухгалтерских служб (главный бухгалтер, начальник отдела учета и отчетности, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, финансист, кассир и др.)	Полное, достоверное и своевременное представление ведомственной, статистической и бухгалтерской отчетности	Отсутствие фактов уточнения (исправления) отчетов	До 30
			Соответствие установленным срокам	До 30
		Эффективность экономической и финансовой деятельности	Исполнение бюджета	До 20

¹ Форма таблицы является рекомендуемыми и могут быть изменены

1.2.	Ведущий специалист, специалист ОЖС	Своевременная обработка и предоставление информации	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний к качеству оказываемых услуг	До 30
1.3.	Медицинская сестра	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров водителей	До 30
		Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов и устранение предписаний в установленные сроки	До 30
1.4.	Работники (служащие, специалисты, главный специалист и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (электромонтер, кладовщик, комендант, заведующий хозяйственным отделом, начальник хозяйственно-эксплуатационной группы и др.), инженер, инженер по охране труда и технике безопасности	Обеспечение безаварийной и экономической работы, эксплуатация согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	Своевременное проведение диагностики и обеспечение безаварийной и экономической работы	До 20
		Ведение документации, обработка и предоставление информации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	До 20

1.5.	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож и др.)	Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение неисправностей, отсутствие бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии	Обеспечение сохранности имущества	До 10
			Своевременное обслуживание в соответствии правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением ремонтных и строительных работ	До 10
			Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	До 18
			Своевременное обслуживание в соответствии правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением ремонтных и строительных работ.	До 20

1.6.	Старший диспетчер, диспетчер	Обеспечение безаварийной и экономичной работы, эксплуатация согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	Своевременное проведение диагностики и обеспечение безаварийной и экономической работы	До 20
			Обобщение, оценка и контроль данных обстановки, принятых мер по ликвидации ЧС, уточнение и корректировка (по обстановке), заранее разработанных и согласованных взаимодействующими ДДС вариантов решений по ликвидации ЧС.	До 20
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	Работники (специалисты) финансовых, бухгалтерских служб (главный бухгалтер, начальник отдела учета и отчетности, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, финансист, кассир и др.)	Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций	Выполнение заданий, отчетов поручений ранее установленного срока без снижения качества	До 30
		Осуществление дополнительных работ	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	До 20
2.2.	Работники (служащие,	Профессионализм и оперативность при	Выполнять квалифицированно	

	специалисты, главный специалист и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (электромонтер, кладовщик, комендант, заведующий хозяйственным отделом, начальник хозяйственно-эксплуатационной группы и др.), инженер, инженер по охране труда и технике безопасности	выполнении трудовых функций	без отсутствия замечаний	До 20
		Применение в работе современных форм и методов организации труда.	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 30
			Подготовка документов, включая документы особой важности и сложности	До 20
			Выполнение технических функций по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности учреждений.	До 20
2.3.	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож и др.)	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Выполнять квалифицированно без отсутствия замечаний; однократные (1 или 2) замечания	До 16 до 5
		Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 15
2.4.	Старший диспетчер, диспетчер	Профессионализм и оперативность при	Выполнять квалифицированно	До 16

		выполнении трудовых функций	без отсутствия замечаний	
		Применение в работе современных форм и методов организации труда.	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 15
3	Выплата за качество выполняемых работ			
3.1.	Главный бухгалтер, начальник отдела и учета	Эффективность финансово – экономической деятельности учреждения, соблюдение качества выполняемых работ	Своевременное представление отчетности	До 10
			Обеспечение эффективного использования (освоения) бюджетных средств в соответствии с планом	До 10
			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждений (за исключением депонированных сумм)	До 30
3.2.	Бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего	отсутствие возвратов документов на доработку	До 15

		квартала)	своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	До 20
		Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	До 15
			своевременное, полное и достоверное представление отчетности	До 20
3.3.	Кассир	Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	До 15
			своевременное осуществление платежей, начислений, оформление кассовых документов и их обработка	До 20
3.4.	Экономист	Качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности отдела	До 20

			своевременное, полное и достоверное представление отчетности	До 20
			количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов отдела	До 15
3.5.	Программист, администратор баз данных	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемых объектов нормативным требованиям	До 20
			отсутствие замечаний работнику со стороны администрации отдела	До 20
3.6.	Специалист по методике клубной работы, методист библиотеки	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждений культуры района (по результатам работы за отчетный год)	Превышение фактических показателей результативности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры по сравнению с запланированными.	До 25
			Разработка предложений, проектов, акций, носящих эксклюзивный и долгосрочный характер с ярко выраженным	До 25

			социальным эффектом	
			Подготовка документов, включая документы особой важности и сложности.	До 15
			Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения.	До 20
3.7.	Заведующий хозяйством, начальник хозяйственно–эксплуатационной группы	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждений культуры (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемых объектов нормативным требованиям, бесперебойная работа учреждений культуры	До 20
			отсутствие замечаний работнику со стороны администрации отдела	До 20
3.8.	Работники (служащие, специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (электромонтер, кладовщик, комендант, заведующий хозяйственным отделом,	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	До 15

	начальник хозяйственно-эксплуатационной группы и др.), инженер, инженер по охране труда и технике безопасности			
3.9.	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож и др.)	Соблюдение требований санитарно-гигиенических правил, техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования и имущества	Выполнение требований, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний надзорных органов, аварий	До 30
			Соблюдение требований, оперативная подача заявок на устранение технических неполадок	До 15
			Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, мусора, льда, посыпка песком, очистка пожарных выходов для свободного доступа к ним)	До 40
3.10.	Старший диспетчер, диспетчер,	Соблюдение требований санитарно-гигиенических правил, техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка.	Выполнение требований, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний надзорных органов, аварий	До 30

		Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования и имущества	Соблюдение требований, оперативная подача заявок на устранение технических неполадок	До 15
			Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	До 15
		Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и полное представление отчетности	До 40
3.11.	Ведущий специалист, специалист ОЖС	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и полное представление отчетности	До 40
			Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	До 15