



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.07.2024 № 733

г. Холм

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения Холмского муниципального
района «Центр обслуживания учреждения»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Холмского муниципального района от 19.02.2010 № 401 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Холмского района», решением Думы Холмского муниципального района от 09.04.2014 № 269 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Холмского муниципального района», Администрация Холмского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Холмского муниципального района «Центр обслуживания учреждения», утвержденное постановлением Администрации Холмского муниципального района от 29.03.2024 № 245:

1.1. Подпункт 9.3.1 пункта 9 изложить в следующей редакции:

«9.3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавки за интенсивность: исполнением работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией, с предъявлением повышенных требований и задач (сложность, срочность, выполнение задач в ограниченное время, оперативность работника в принятии решений).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рассматриваются и устанавливаются оценочной комиссией индивидуально по

каждой должности по каждому работнику на основании критериев оценки результативности их деятельности (Приложение № 8).

Размер выплаты производится на основании решения оценочной комиссии и приказа руководителя за фактически отработанное время.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада ежеквартально распоряжением учредителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в отношении работников учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада на определенный срок, в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу и не может превышать 350 процентов должностного оклада:

Основной персонал:

директор учреждения	до 350 % должностного оклада;
заместитель директора по техническим вопросам	до 350 % должностного оклада;
главный специалист-экономист	до 250 % должностного оклада;
главный специалист по ведению бухгалтерского учета	до 250 % должностного оклада;
старший специалист по ведению бухгалтерского учета	до 250 % должностного оклада;
специалист по ведению бухгалтерского учета	до 250 % должностного оклада.

Вспомогательный персонал:

инженер – электрик	до 250 % должностного оклада;
водитель автомобиля	до 250 % должностного оклада;
начальник ЕДДС	до 250 % должностного оклада;
системный администратор	до 250 % должностного оклада;
механик	до 250 % должностного оклада;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 250 % должностного оклада;
оператор котельной	до 250 % должностного оклада;
истопник	до 250 % должностного оклада;
оперативный дежурный ЕДДС	до 250 % должностного оклада;.

1.2. Подпункт 11.1. пункта 11 изложить в следующей редакции:

«11.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за месяц устанавливаются премияльные выплаты в

размере до 25 % должностного оклада, руководителю учреждения до 50% должностного оклада.

При премировании учитываются:

своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей, заданий, распоряжений руководителя;

бережное, рациональное использование материально - технических и финансовых ресурсов.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премирование производится за фактически отработанное время, за период временной нетрудоспособности и отпусков премия не начисляется.

Выплата премии руководителю, работнику, проработавшему неполный месяц и уволенным в связи с переводом на другую работу, поступлением в образовательное учреждение, уходом на пенсию, сокращению штатов или численности технического персонала или по другим уважительным причинам, производится за фактически отработанное время.

В случае упущений в работе (несвоевременное или некачественное) выполнение должностных обязанностей, заданий, приказов и распоряжений руководства, нарушений трудовой дисциплины, работники могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершён проступок, распоряжением руководителя с указанием причин лишения (снижения) премии.

Ежемесячная премиальная выплата (далее – премия) по итогам работы устанавливается в следующих размерах:

Основной персонал:

директор учреждения до 50 % должностного оклада;

заместитель директора по техническим вопросам до 25 % должностного оклада;

главный специалист-экономист до 25 % должностного оклада;

главный специалист по ведению бухгалтерского учета до 25 % должностного оклада;

старший специалист по ведению бухгалтерского учета до 25 % должностного оклада;

специалист по ведению бухгалтерского учета до 25 % должностного оклада;

Вспомогательный персонал:

инженер – электрик до 25 % должностного оклада;

водитель автомобиля до 25 % должностного оклада;

начальник ЕДДС до 25 % должностного оклада;

системный администратор до 25 % должностного оклада;

механик до 25 % должностного оклада;

рабочий по комплексному обслуживанию до 25 % должностного оклада;

и ремонту здания	
гардеробщик	до 25 % должностного оклада;
истопник	до 25 % должностного оклада;
оператор котельной	до 25 % должностного оклада;
оперативный дежурный ЕДДС	до 25 % должностного оклада.

Премиальные выплаты руководителю учреждения и работникам учреждения, могут выплачиваться в виде разовых премий по итогам работы за месяц, квартал, за год, за выполнение отдельных заданий, поручений, за счет экономии фонда оплаты труда, как в процентном, так и в абсолютном значении.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с распоряжением учредителя, работникам - на основании приказа руководителя».

1.3. Подпункт 21.2 пункта 21 изложить в следующей редакции:

«21.2. Руководителю, заместителю руководителя, специалистам материальная помощь может быть оказана по их заявлению равными долями в следующем порядке: в размере по 0,5 должностного оклада к очередному отпуску, по истечении трех и девяти месяцев – в течение календарного года или в размере 1,5 должностных окладов к очередному отпуску.

Вспомогательному персоналу материальная помощь может быть оказана, по их заявлению равными долями в следующем порядке: в размере по 0,35 должностного оклада к очередному отпуску и по истечении девяти месяцев – в течение календарного года или в размере по 0,7 должностных окладов к очередному отпуску. Работникам службы ЕДДС (начальнику ЕДДС, оперативному дежурному ЕДДС) в размере по 0,5 должностного оклада к очередному отпуску и по истечении девяти месяцев – в течение календарного года или в размере 1 должностных окладов к очередному отпуску».

1.4. Пункт 25 Положения изложить в следующей редакции:

«25. Оценка эффективности деятельности Учреждения, руководителя, специалистов:

25.1. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя, работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

25.2. Оценка показателей эффективности деятельности Учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности руководителя Учреждения может проводиться ежемесячно и ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Премия по итогам работы начисляется за период работы месяц и (или) квартал, год).

Руководитель Учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения за отчетный период (далее отчет) и направляет его в оценочную комиссию в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Ежемесячная премия руководителю Учреждения, работникам Учреждения может выплачиваться по результатам работы за месяц. Для выплаты ежемесячной премии устанавливаются ежемесячные показатели премирования показатели эффективности деятельности в соответствии с Приложением № 1, № 3, № 5, № 6.

Ежеквартальная премия руководителю Учреждения выплачивается по результатам работы за квартал. Для выплаты премии руководителю устанавливаются показатели эффективности Учреждения по форме в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности.

25.3. Отчет об оценке эффективности деятельности Учреждения и руководителя направляется в оценочную комиссию, созданную при Администрации района, отчет об оценке эффективности деятельности специалистов учреждения - в оценочную комиссию Учреждения.

25.4. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки эффективности деятельности Учреждения и руководителя определяет Администрация Холмского муниципального района.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки эффективности деятельности специалистов утверждается приказом руководителя Учреждения.

Оценочные комиссии рассматривают отчеты и проводят оценку эффективности деятельности Учреждения, руководителя, работников в баллах.

25.5. Расчет премиальных выплат руководителю и работникам учреждения производится путём подсчета баллов за отчетный период. Премииальные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 1% за каждый набранный балл.

25.6. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании):

в отношении руководителя Учреждения – распоряжением Администрации Холмского муниципального района;

в отношении других работников Учреждения - руководителем Учреждения и устанавливается приказом Учреждения.

Результаты экспертной оценки оформляются Оценочной комиссией в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности работников за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

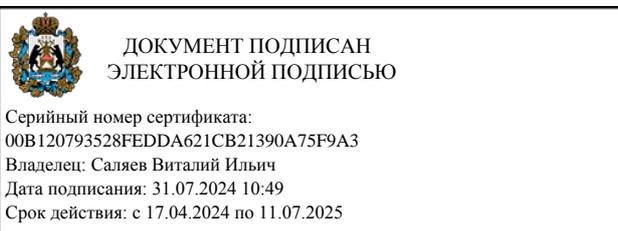
Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Оценочной комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику».

1.5. Приложения № 1, № 3, № 5, № 6, № 7, № 8 Положения изложить в новой редакции в соответствии с Приложением № 1 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу 01 октября 2024 года.

3. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании - бюллетене «Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Холмского муниципального района в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава
муниципального района**



В.И. Салаев

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности специалистов МКУ «ЦОУ» и критериев оценки эффективности их деятельности (главный специалист-экономист, главный специалист по ведению бухгалтерского учета, старший специалист по ведению бухгалтерского учета)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов, %
1.	Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, статистической отчетности, прочей информации по запросам	нет нарушений	5
2.	Качество и достоверность предоставляемой отчетности, а также качество ведения регистров бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством	нет замечаний руководителя, вышестоящих и контролирующих органов	5
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	нет нарушений трудовой дисциплины	5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от посетителей, от руководителей подведомственных учреждений, от вышестоящих организаций	нет жалоб	5
5.	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств и имущества учреждения	нет фактов	5

ПЕРЕЧЕНЬ**показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов, %
I. Финансово-экономическая деятельность муниципального учреждения и исполнительская дисциплина руководителя муниципального учреждения			
1	Предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности муниципального учреждения	Своевременность представления	10
2	Замечания по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	Отсутствие замечаний	10
3	Замечания контролирующих органов по результатам проверки финансовой деятельности учреждения	Нет существенных замечаний	5
4	Эффективность планирования и размещения плана закупок учреждения	Своевременное размещение заказов; - внесение изменений в план закупок; - исполнение контрактов (с замечаниями/без замечаний)	10
II. Деятельность муниципального учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
1	Укомплектованность муниципального учреждения квалифицированными кадрами	на 80-100 %	5
2	Осуществление мероприятий, направленных на повышение квалификации работников учреждения	Да/Нет	5
3	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	Выполнение/невыполнение	5

ПЕРЕЧЕНЬ**показателей эффективности деятельности заместителя директора по техническим вопросам и критериев оценки эффективности его деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов, %
1	Содержание помещений и прилегающих территорий подведомственных учреждений в надлежащем порядке	Содержание помещений и дворовых территорий в соответствии с требованиями Роспотребнадзора и Госпожнадзора (своевременная и качественная уборка помещений, мусора на прилегающих территориях, снега, обледенения на крышах), организация ремонта здания и помещений	5
2	Выполнение требований комплексной безопасности	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	5
3	Выполнение сроков проведения инструктажей по технике безопасности, противопожарной безопасности		5
4	Готовность системы отопления зданий, находящихся в оперативном управлении, к отопительному сезону. Поддержание в рабочем состоянии		5
5	Отсутствие случаев травматизма	наличие/отсутствие	3
6	Выполнение поручений директора учреждения		2

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности вспомогательного персонала и
критериев оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов, %
Инженер-электрик			
1	Обход закреплённых зданий с целью выявления неисправностей электрооборудования (ВРУ, этажные щиты, электропроводка, распределительные коробки, выключатели, розетки, приборы освещения электроводонагреватели)	Ежедневный обход	5
2	Устранять в течение суток неисправности электрооборудования, зафиксированные в журнале заявок	Своевременное устранение в течение суток неисправности электрооборудования, зафиксированные в журнале заявок	5
3	Частичный ремонт электрической проводки, ремонт, замена, установка, перенос розеток, выключателей, осветительных приборов	Своевременный ремонт, замена, установка, перенос розеток, выключателей, осветительных приборов	5
4	Проверка наличия и соответствия распределительных схем и предупреждающих надписей на щитах	Своевременная проверка наличия и соответствия распределительных схем и предупреждающих надписей на щитах	3
5	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение трудовой дисциплины	4
6	Бесперебойная работа электросети в обслуживаемых учреждениях	наличие/отсутствие	3
Системный администратор			
1	Отсутствие со стороны руководства замечаний к исполняемым должностным обязанностям, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	выполнение/ невыполнение	5

2	Обеспечение бесперебойной работы информационной инфраструктуры, не зависящей от внешних контрагентов	Выполнение/невыполнение	5
3	Своевременное и качественное обслуживание компьютерной, копировально - множительной и другой электронной оргтехники общего пользования	Выполнение/невыполнение	5
4	Поддержка в актуальном состоянии лицензии на установленные программы, продукты. Прикладное программное обеспечение и антивирусные пакеты	Выполнение/невыполнение	5
5	Отсутствие нарушений в соблюдении мер информационной безопасности	Выполнение/невыполнение	5
Механик			
1	Отсутствие со стороны руководства замечаний к исполняемым должностным обязанностям, отсутствие нарушений трудовой дисциплины	наличие/отсутствие	5
2	Обеспечение контроля, за соблюдением работниками правил техники безопасности.	выполнение/невыполнение	5
3	Содержание автотранспортных средств организации в надлежащем состоянии, позволяющее качественно выполнять оказание транспортных услуг.	выполнение/невыполнение	5
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.		
4	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны директора учреждения, работников учреждения, со стороны органов государственной инспекции по безопасности дорожного движения	наличие/отсутствие	5
5	Соблюдение порядка в гаражах и ангарах согласно требованиям санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности	наличие/отсутствие	5
Водитель автомобиля			
1	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	выполнение/невыполнение	5
2	Отсутствие нарушений правил дорожного движения	наличие/отсутствие	2

3	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий по качественному выполнению оказания транспортных услуг со стороны получателя услуги	наличие/отсутствие	2
4	Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территории	выполнение/невыполнение	5
5	Обеспечение сохранности имущества, соблюдение норм расходов ГСМ	выполнение/невыполнение	5
6	Подготовка на линию техники в исправном состоянии. Своевременное выполнение планового и не планового ремонта автотранспорта	выполнение/невыполнение	3
7	Своевременное оформление и представление в бухгалтерию авансовых отчетов (путевых листы)	выполнение/невыполнение	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	<p>Обход, закрепленных объектов, с целью недопущения утечек воды, теплоносителя, засора канализации, а так же замена участков водопроводных, канализационных труб до 6 .</p> <p>Смена унитазов, смывных бачков, моек, раковин, а, так же замена и ремонт рабочих частей смывных бачков, замена соединений смывных бачков и унитазов, замена сифонов моек и раковин, смена аварийных радиаторов отопления, замена отдельных участков утепления труб, замена пробок на радиаторах отопления, замена сгонов в системах отопления, водопровода. Осмотр утепления системы отопления и устранение повреждений, устранение завоздушивания системы отопления.</p> <p>Своевременное обслуживание. Малый ремонт оконных переплетов, фрамужных створок с заменой приборов, смена наличников оконных и дверных проемов Своевременный ремонт оконных переплетов, фрамужных створок с заменой приборов, смена наличников оконных и дверных проемов</p>	наличие/отсутствие	10

2	Мелкий ремонт столов, стульев, тумбочек, книжных полок, кресел, табуреток, скамеек, аудиторных столов,	наличие/отсутствие	5
3	Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем	наличие/отсутствие	5
4	Соблюдение правил по безопасности условий труда, требований законодательных и нормативных	наличие/отсутствие	5
Уборщик производственных и служебных помещений			
1	Соблюдение санитарных норм закрепленной территории на уровне СЭС Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	наличие/отсутствие	5
2	Убирать закрепляемые за ним служебные помещения здания (места общего пользования, санузел, туалет и другие помещения) Обеспечение качественной и своевременной уборки, закрепляемых за ним служебных помещений здания (места общего пользования, санузел, туалет и другие помещения). Стирать пыль, подметать и мыть вручную или с помощью приспособлений стены, полы, потолки, оконные рамы и стекла, двери, мебель и ковровые изделия, если таковые имеются Ежедневное удаление пыли, мытье вручную или с помощью приспособлений полов, чистка мебели и ковровых изделий, удаление не реже одного раза в неделю загрязнений со стен, потолков, оконных рам и стекла. Качественная мойка и дезинфекция унитазов, ванн, раковин и другого санитарно-технического оборудования		10
3	Соблюдать правила санитарии и гигиены в убираемых	наличие/отсутствие	5

	помещениях, осуществлять их проветривание. Готовить с соблюдением правил безопасности необходимые моющие и дезинфицирующие растворы для уборки закрепленных помещений. Соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности		
4	Соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности Соблюдение санитарных правил и правил технических регламентов в убираемых помещениях и их своевременное проветривание.	наличие/отсутствие	5
Гардеробщик			
1	Сохранность имущества и одежды учащихся	наличие/отсутствие	10
2	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения	наличие/отсутствие	10
3	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	наличие/отсутствие	5
Оператор котельной			
1	Содержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях котельной. Ответственное отношение к сохранности технического оборудования котельной	наличие/отсутствие	10
2	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	наличие/отсутствие	5
3	Соблюдение температурного графика работы котлов	наличие/отсутствие	10
Истопник			
1	Поднос топлива к печам. Ведение процесса сжигания топлива в топках печей. Поддержание необходимой температуры в отапливаемых помещениях	наличие/отсутствие	10
2	Содержание чистоты и порядка на рабочем месте,	наличие/отсутствие	10
3	Соблюдение правил техники безопасности и производственной санитарии	наличие/отсутствие	5

ЕДДС (начальник)			
1	Состояние делопроизводства и уровень исполнительской дисциплины (сбор статистической и оперативной информации, своевременное предоставление отчетных документов)	наличие/отсутствие	5
2	Организация обучения специалистов учреждения по качественной отработке донесений по фактам возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера	наличие/отсутствие	5
3	Отсутствие фактов нарушения порядка сбора и передачи оперативной информации о чрезвычайных происшествиях	наличие/отсутствие	5
4	Содержание в исправном состоянии и готовности к использованию по назначению инженерно-технического и специального оборудования, средств связи и оповещения ПУ	наличие/отсутствие	5
5	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших за собой причинение вреда здоровью работника	наличие/отсутствие	5
ЕДДС (оперативный дежурный)			
1	Сбор статистической и оперативной информации, своевременное предоставление отчетных документов	наличие/отсутствие	10
2	Отсутствие фактов нарушения порядка сбора и передачи оперативной информации о чрезвычайных происшествиях	наличие/отсутствие	10
3	Содержание в исправном состоянии и готовности к использованию по назначению инженерно-технического и специального оборудования, средств связи и оповещения ПУ	наличие/отсутствие	5

Перечень показателей эффективности деятельности Учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Отчетный период	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности- 10 баллов Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности - 0 баллов	Ежеквартальною итогам года	Максимум 10 баллов	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно- гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону. Соблюдение мер -5 баллов Не соблюдение мер-0 баллов	Ежеквартальною итогам года	Максимум 5 баллов	

3	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	Наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня – 5 баллов Снижение размера средней заработной платы – 0 баллов	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	
4	Отсутствие фактов нецелевого использования средств сметы	Отсутствуют – 5 баллов	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	
		Имеют место – 0 баллов.			
5	Повышение квалификационного уровня работников в отчетном периоде	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников Соблюдение сроков-5 баллов Не соблюдение сроков- 0 баллов	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	
6	Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	Да – 5 баллов Нет – 0	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	
7	Своевременно размещение информации на сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru,	Своевременное размещение актуальной информации	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	
8	Наличие, полнота и качество учредительных документов	Наличие и содержание документов в актуальной редакции: устава, локальных актов, правил внутреннего трудового распорядка, положений – 5 баллов	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	

9	Установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процента среднесписочной численности работников	Руководителям учреждений, в которых численность работников составляет 35 человек и более	Ежеквартально по итогам года	Максимум 5 баллов	
	ВСЕГО:		Ежеквартально По итогам года	Максимум 50 баллов Максимум-50 баллов	

**Перечень
критериев оценки директора учреждения для установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности (большой объем, сложность, непредвиденность, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, выполнение задач в ограниченное время)	0-150
2	Выполнение срочных внеплановых отчетов, поручений по запросу Губернатора области, Министерства области Главы района, Администрации Холмского муниципального района, Комитета финансов Администрации Холмского муниципального района.	0-50
3	Работа с дополнительными программными продуктами, интернет площадками	0-50
4	Организация конкурсах и участие в конференциях, семинарах	0-50
5	Выполнение дополнительных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-50

**Перечень
критериев оценки заместитель директора по техническим вопросам для
установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности (большой объем, сложность, непредвиденность, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, выполнение задач в ограниченное время)	0-200
2	Разработка планирующей и отчетной документации по вопросам противопожарной и антитеррористической безопасности, тщательность организации и эффективное проведение тренировок, учений по противопожарной и антитеррористической безопасности.	0-150

Перечень

критериев оценки главного специалиста – экономиста, главного специалиста по ведению бухгалтерского учета, старшего специалиста по ведению бухгалтерского учета, специалиста, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности (большой объем, сложность, непредвиденность, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, выполнение задач в ограниченное время)	0-100
2	Участие в разработке локальных нормативных документов, работа с муниципальными программами, национальными проектами, работа в комиссиях, ведение протоколов	0-50
3	Выполнение срочных внеплановых отчетов, поручений по запросу Губернатора области, Министерства области, Главы района, Администрации Холмского муниципального района, Комитета финансов Администрации Холмского муниципального района, директора учреждения.	0-50
4	Организация конкурсах и участие в конференциях, семинарах	0-50

Перечень

критериев оценки водителя автомобиля для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	За сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы (оперативный ремонт автомобиля, проводимый безотлагательно и направленный на быстрое устранение выявленных серьезных нарушений, делающих эксплуатацию автомобиля опасной)	0-100
2	Безаварийная эксплуатация автомобиля (выплата не производится водителю признанному виновному в совершении дорожно-транспортного происшествия)	0-100
3	Экономия ГСМ	0-50

Перечень

критериев оценки инженер - электрика для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Оперативность выполнения работ поступивших в связи с проведением внеплановых мероприятий.	0-200
2	Внесение предложений по рациональному использованию энергоресурсов	0-50

**Перечень
критериев оценки системного администратора для установления
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	За сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы, выполнение задач в ограниченное время.	0-200
2	Проведение консультаций, обучений по работе с компьютерной техникой, программным обеспечением, сайтами	0-50

**Перечень
критериев оценки уборщицы для установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Уборка помещений во время проведения, совещаний, встреч, комиссий, мероприятий сторонних организаций	0-250

**Перечень
критериев оценки рабочего по обслуживанию здания для установления
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	За сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы, выполнение задач в ограниченное время	0-250

**Перечень
критериев оценки механика для установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Качественный контроль за соблюдением водителями правил технической эксплуатации автотранспортных средств и оказанием им необходимой помощи.	0-250

**Перечень
критериев оценки гардеробщика для установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Обслуживание посетителей учреждения (прием на хранение верхней одежды, головных уборов и других личных вещей) во время проведения, совещаний, встреч, комиссий, мероприятий сторонних организаций.	0-250

**Перечень
критериев оценки истопника для установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Поддержание необходимой температуры в помещениях во время проведения, совещаний, встреч, комиссий, мероприятий сторонних организаций	0-250

**Перечень
критериев оценки оператора котельной установки для
установления выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Обеспечение бесперебойной работы оборудования котельной	0-150
2	Своевременное выявление дефектов и неполадок в котельной, проведение срочного ремонта в ограниченное время	0-100

**Перечень
критериев оценки начальника ЕДДС для установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности (за специальный режим работы, сложность, напряженность)	0-200
2	Отсутствие жалоб граждан на работу ЕДДС	0-50

**Перечень
критериев оценки оперативного дежурного ЕДДС для установления
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии	% надбавки
1	Обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности (за специальный режим работы, сложность, напряженность)	0-250