



АДМИНИСТРАЦИЯ
ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.01.2025 № 53

г. Холм

**О внесении изменений в постановление Администрации Холмского
муниципального района от 29.03.2024 № 245**

В соответствии с решением Думы Холмского муниципального округа от 19.09.2024 № 10 «О правопреемстве органов местного самоуправления Холмского муниципального округа», постановлением Администрации Холмского муниципального округа от 10.01.2025 № 1 « О переименовании Муниципального казенного учреждения Холмского муниципального района «Центр обслуживания учреждений» и утверждении изменений в Устав Муниципального казенного учреждения Холмского муниципального района «Центр обслуживания учреждений» в новой редакции», Администрация Холмского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление Администрации Холмского муниципального района от 29.03.2024 № 245 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Холмского муниципального района «Центр обслуживания», следующие изменения:

1.1. В наименовании и в пункте 1 постановления слова «Холмского муниципального района» заменить словами «Холмского муниципального округа»;

1.2. Изложить подпункт 6.2 пункта 6 в следующей редакции:

«6.2. Размеры должностных окладов руководителя и специалистов (основного персонала) Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада (в рублях)
4 квалификационный уровень (Директор)	20169,00
3 квалификационный уровень (Главный специалист-экономист, главный специалист по ведению бухгалтерского учета, специалист по кадрам)	17143,00

2 квалификационный уровень (Старший специалист по ведению бухгалтерского учета)	15126,00
1 квалификационный уровень (Специалист по ведению бухгалтерского учета)	13052,00

Размеры должностных окладов вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада (в рублях)
6 квалификационный уровень (Инженер-электрик)	12540,00
5 квалификационный уровень (Водитель автомобиля)	12540,00
4 квалификационный уровень (начальник ЕДДС)	8778,00
3 квалификационный уровень (оперативный дежурный ЕДДС)	7838,00
2 квалификационный уровень (Системный администратор, механик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, истопник)	7482,00
1 квалификационный уровень (Оператор котельной)	3907,00

Индексация размеров минимальных должностных окладов, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и в сроках, установленных трудовым законодательством.

1.3. Изложить подпункт 9.3.1 пункта 9 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 рассматривается и устанавливается 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.
специалист по кадрам	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;.

1.4. Изложить подпункт 11.1. пункта 11 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;
специалист по кадрам	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 и ремонту здания	до 25 % должностного оклада;
гардеробщик	до 25 % должностного оклада;
истопник	до 25 % должностного оклада;
оператор котельной	до 25 % должностного оклада;
оперативный дежурный ЕДДС	до 25 % должностного оклада.

Премииальные 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»;

1.5. Изложить подпункт 9.3.2. пункта 9 в следующей редакции:

«9.3.2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет (за исключением вспомогательного персонала).

Размер выплаты за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу за выслугу лет, включаются:

общий стаж работы в учреждениях, учебных заведениях, в органах государственной власти, органах местного самоуправления и иных органах и организациях (предприятиях), кроме стажа работы на должностях, с которых работник был уволен за нарушение трудовой дисциплины;

время нахождения на военной службе по призыву;

время обучения в учебных заведениях в системе повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от производства;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы, - военный билет или другие документы, подтверждающие период работы или военной службы;

Установление, изменение (повышение) размера выплаты за выслугу лет производится руководителю в соответствии с распоряжением Администрации округа, работникам учреждения - согласно приказа руководителя».

Ежемесячная выплата за выслугу лет осуществляется руководителю согласно распоряжения Администрации округа.

Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам Учреждения - согласно приказу руководителя;

1.6. Изложить подпункт 21.1. пункта 21 в следующей редакции:

«21.1. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в соответствии с приказом руководителя, руководителю – распоряжением Администрации округа.

Материальная помощь к отпуску предусмотрена трудовым договором, зависит от размера заработной платы и соблюдения трудовой дисциплины, то есть связана с выполнением физическим лицом его трудовой функции. Данная материальная помощь является элементом системы оплаты труда (Письма Минфина России от 02.09.2014 №, от 24.09.2012 №, Постановление Президиума ВАС · РФ от 30.11.2010 № 4350/10). Следовательно, она учитывается при расчете среднего заработка (п. 2 Положения о средней заработной плате)»;

1.7. Изложить подпункт 25.3 пункта 25 в следующей редакции:

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

1.8. Изложить подпункт 25.4 пункта 25 в следующей редакции:

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

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»;

1.9. Изложить подпункт 25.6 пункту 25 в следующей редакции:

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

в отношении руководителя Учреждения – распоряжением Администрации Холмского муниципального округа;

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 отчетный 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»;

1.10. Изложить Приложения № 5, № 8 Положения в новой редакции.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 15 января 2025 года.

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

**Заместитель
Главы администрации
муниципального округа**



Г.В. Чиркова

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности специалиста по кадрам и
критериев оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов, %
1	Качественная и своевременная подготовка приказов, ведение документации по кадрам	нет замечаний руководителя, вышестоящих и контролирующих органов	5
2	Своевременное предоставление запрашиваемой отчетности. Правильность оформления справок, писем.	Наличие/отсутствие	5
3	Своевременное проведение инструктажей с работниками учреждения по технике безопасности, противопожарной безопасности	Наличие/отсутствие	5
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	нет нарушений трудовой дисциплины	5
5	Укомплектованность муниципального учреждения квалифицированными кадрами	на 80-100 %	5

**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 округа, Администраций Холмского муниципального округа, Комитета финансов Администрации Холмского муниципального округа.	0-50
3	Работа с дополнительными программными продуктами, интернет площадками	0-50
4	Организация конкурсов и участие в конференциях, семинарах	0-50
5	Выполнение дополнительных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-50

**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, специалиста по кадрам**

№ 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 округа, Администрации Холмского муниципального округа, Комитета финансов Администрации Холмского муниципального округа, директора учреждения.	0-50
4	Организация конкурсов 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 серьёзных 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