

АДМИНИСТРАЦИЯ
Саянского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

29.12.2023 г.

№ 709-п

О внесении изменений в постановление администрации Саянского района Красноярского края от 23.12.2016 № 333-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Саянского района»

В соответствии с Законом Красноярского края от 07.12.2023 года № 6-2322 «О внесении изменений в некоторые законы в целях повышения размеров оплаты труда работников бюджетной сферы», постановлением администрации Саянского района от 26.12.2023 № 672-п «Об установлении ежемесячной специальной краевой выплаты работникам бюджетной сферы Саянского района с 1 января 2024года» и статьями 62, 81 Устава Саянского муниципального района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Саянского района от 23.12.2016 № 333-п «Об утверждении Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Саянского района» (далее –Постановление) следующие изменения:

1.1. Пункт 4.2. раздела I приложения Постановления дополнить абзацем следующего содержания:

«специальная краевая выплата».

1.2. В приложение к постановлению:

1.2.1. В наименовании раздела V слова «и главного бухгалтера» исключить;

1.2.2. В пункте 5.1. раздела V слова «, главного бухгалтера» исключить;

1.2.3. Пункт 5.6. раздела V исключить;

1.2.4. В пункте 5.7. раздела V слова «и главного бухгалтера» исключить;

1.2.5. В пункте 5.8. раздела V слова «и главного бухгалтера» исключить;

1.2.6. В пункте 5.9. раздела V слова «и главного бухгалтера» исключить;

1.2.7. В пункте 5.11. раздела V слова «и главному бухгалтеру» исключить;

1.2.8. В пункте 5.12. раздела V слова «и главному бухгалтеру» исключить;

1.2.9. В пункте 5.13. раздела V слова «и главному бухгалтеру» исключить;

1.2.10. Пункт 5.14. раздела V изложить в следующей редакции «5.14.

Персональные выплаты устанавливаются руководителю МКУ Отдел культуры: работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 200% ставки заработной платы;

Для руководителя конкретный размер надбавки к окладу устанавливается должностным лицом, имеющим право его назначения на должность.».

1.2.11. Пункт 5.15.1. раздела V изложить в следующей редакции «5.15.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.»;

1.2.12. Пункт 5.15.2. раздела V изложить в следующей редакции «5.15.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).»;

1.2.13. Абзац 2 пункта 5.16. раздела V исключить;

1.2.14. Пункт 5.17. раздела V изложить в следующей редакции «5.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется в положении об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных приложением № 3 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.»;

1.2.15. Пункт 5.19. раздела V изложить в следующей редакции «5.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется учредителем учреждения, в размере, не превышающем размера, установленного Правительством края, в кратности до 6.»;

1.2.16. В пункте 5.20. раздела V слова «, его заместителей и главного бухгалтера» исключить;

1.2.17. В пункте 5.21. раздела V слова «, его заместителей и главного бухгалтера» исключить;

1.2.18. Приложение №1 к Положению об оплате труда работников МКУ Отдел культуры изложить согласно Приложению №1 к настоящему Постановлению;

1.2.19. В наименовании Приложение №3 к Положению об оплате труда работников МКУ Отдел культуры слова «(главного бухгалтера)» исключить;

1.2.20. В Приложение №4 к Положению об оплате труда работников МКУ Отдел культуры слова «Специалист по статистике.» исключить;

1.2.21. Приложение №6 к Положению об оплате труда работников МКУ Отдел культуры изложить согласно Приложению №2 к настоящему Постановлению;

1.2.22. Приложение №9 к Положению об оплате труда работников МКУ Отдел культуры изложить согласно Приложению №3 к настоящему Постановлению;

1.3. Раздел VII «Заключительные положения» считать разделом VIII «Заключительные положения».

1.3.1. Нумерацию пунктов 7.1., 7.2. считать нумерацией пунктов 8.1., 8.2. раздела VIII соответственно.

1.4. Приложение к Постановлению дополнить разделом VII «Специальная краевая выплата» следующим содержанием:

«VII. Специальная краевая выплата

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения и работников учреждения с 01.01.2024г. по основному месту работы ежемесячно. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей с начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы района (В.А. Чудаков).

3. Абзацы третий–шестнадцатый пункта раздела VII Положения действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

4. Настоящее Постановление вступает в силу с 01.01.2024 года и подлежит размещению на официальном веб-сайте администрации Саянского муниципального района: www.adm-sayany.ru.

Глава района

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned between the text 'Глава района' and 'В.В. Гребнев'.

В.В. Гребнев

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МКУ ОТДЕЛ КУЛЬТУРЫ

1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

<i>Должности</i>	<i>Сумма (рублей)</i>
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</i>	
3 квалификационный уровень	5961,00
-Специалист по кадрам, специалист по культурной практике и молодежной политике, специалист по охране труда, ТБ, ГО и ЧС	5961,00
2 квалификационный уровень	5431,00
-Специалист 1 категории	5431,00
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</i>	
1 квалификационный уровень	4943,00
- документовед-секретарь	4943,00
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"</i>	
3 квалификационный уровень	5961,00
- специалист по туризму, специалист по безопасности дорожного движения	5961,00

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
<i>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих</i>	<i>Сумма (рублей)</i>
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
- водитель автомобиля	5431,00
- слесарь по ремонту автомобиля	5431,00

Приложение № 2
к Постановлению администрации
Саянского района
29.12.2023 № 709-п

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада, ставки заработной платы, %
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>			
Руководитель учреждения	сложность организации и управления учреждением	достижение показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг	до 30
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		участие в грантовых программах и социокультурных проектах	20 (разовое)
		выполнение показателей эффективности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Руководитель учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях	до 50

		надзорных органов	
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 30 до 50% от 50 до 80% от 80 до 100%	до 10 от 10 до 20 от 20 до 30
	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей руководителем	повышение квалификации работников в течении года: до 50% свыше 50%	до 10 до 20
		создание в учреждении благоприятного социального климата, успешное решение руководителем конфликтных ситуаций и противоречий	до 20

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

По должности: документовед-секретарь

Качественные результаты труда	Ведение архивной документации	Качественное ведение архивной документации - 15 баллов Разработка номенклатуры дел учреждения, обеспечение их сохранности- 15 баллов.
	Своевременное и качественное предоставление отчетов	15 баллов
Сформированность системы информационного и нормативно-правового обеспечения	Упорядоченность и систематизация информационных потоков	10 баллов.
	Система работы с законодательно-нормативными документами: -знание содержания документов; -анализ деятельности по локальным актам; -влияние нормативно-правовой базы на развитие учреждений культуры	Разработка, утверждение локальных актов - 15 баллов. Знание нормативно-правовой документации- 10 баллов.
Удовлетворенность участников производственного процесса результатами труда работника	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	До 15 баллов.
	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	1.Отсутствие опозданий на работу - 5 баллов. 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров -5 баллов. 3. Отсутствие удовлетворенных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе - 5

		баллов. 4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - 5 баллов. 5. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя учреждения - 5 баллов. 6. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала - 5 баллов. 7. Низкий уровень исполнительской дисциплины - минус 5 - 15 баллов.
--	--	--

По должности: *Специалист по культурной практике и молодежной политике*

Аналитический подход к планированию работы	Составление планов работы на основе анализа работы за предыдущие периоды. Своевременность подготовки и утверждения планов работы. Контроль над выполнением планов работы	Соответствие- 5 баллов Не соответствие- 0 баллов
Обобщение и распространение передового опыта	Выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати	на краевом и муниципальном уровнях -10 баллов нет публикаций-0 баллов
	Наличие отчетных (обзорных) материалов о различных аспектах творческой работы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на сайте района)	10 баллов
Обеспечение качества предоставляемых услуг	Участие в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	До 15 баллов
	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5 баллов за каждый
	Разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п.	разработан методический продукт- 15 баллов
	Эффективная организация работы по оказанию	оказанию практической помощи -10 баллов

	консультативной и практической помощи методистам по соответствующим направлениям деятельности.	оказанию консультативной помощи - 5 баллов
Удовлетворенность участников производственного процесса результатами труда работника	Отсутствие обоснованных жалоб работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	10 баллов
	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	1. Отсутствие опозданий на работу - 5 баллов. 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров - 5 баллов. 3. Отсутствие удовлетворенных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе - 5 баллов. 4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - 5 баллов. 5. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя учреждения - 5 баллов. 6. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала - 5 баллов. 7. Низкий уровень исполнительской дисциплины - минус 5 - 15 баллов.
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	До 10 баллов

По должности: специалист по кадрам

Качественные результаты труда	Ведение документации по учету кадров	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников- 15
-------------------------------	--------------------------------------	---

		баллов. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – 15 баллов.
	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование	Применение ИКТ для создание банка данных, и эффективное его использование – 10 баллов
	Ведение архивной документации	Качественное ведение архивной документации - 15 баллов Разработка номенклатуры дел учреждения, обеспечение их сохранности- 15 баллов.
	Своевременное и качественное предоставление отчетов	15 баллов
	Ведение военно-учетного стола	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации – 10 баллов. Своевременное предоставление отчетов-10 баллов.
Сформированность системы информационного и нормативно-правового обеспечения	Упорядоченность и систематизация информационных потоков	10 баллов.
	Система работы с законодательно-нормативными документами: -знание содержания документов; -анализ деятельности по локальным актам; -влияние нормативно-правовой базы на развитие учреждений культуры	Разработка, утверждение локальных актов - 15 баллов. Знание нормативно-правовой документации- 10 баллов.
Удовлетворенность участников производственного процесса результатами труда работника	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	До 15 баллов.
	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	1.Отсутствие опозданий на работу - 5 баллов. 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров -5 баллов. 3. Отсутствие удовлетворенных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе - 5

		баллов. 4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - 5 баллов. 5. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя учреждения - 5 баллов. 6. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала - 5 баллов. 7. Низкий уровень исполнительской дисциплины - минус 5 - 15 баллов.
--	--	--

По должности: Специалист по охране труда, ТБ, ГО и ЧС

Качественные результаты труда	Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний	Своевременный контроль - 10б. Отсутствие актов -5б.
	Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам.	Своевременно -10б. Отсутствие актов -0б.
	Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ,ПБ и электробезопасности	Своевременно -10б. Не своевременно -0б.
	Проведение обучения персонала в соответствии с планом по ГО и ЧС	Своевременно -20б. Отсутствует обучение -0б.
Сформированность системы информационного и нормативно-правового обеспечения	Своевременное, качественное формирование и передача учредителю базы данных АИС	База передана своевременно, замечаний нет или одно незначительное замечание - 10б. С замечаниями -5б.
	Своевременная и качественная подготовка информации по запросам; качественное составление отчетных форм	Информация подготовлена качественно, без замечаний - 10б., допущено одно замечание - минус 1б., информация направлена с замечаниями и несвоевременно - минус 5б.
Удовлетворенность участников производственного процесса	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	До 15 баллов.

результатами труда работника	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	<ol style="list-style-type: none"> 1.Отсутствие опозданий на работу - 5 баллов. 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров -5 баллов. 3. Отсутствие удовлетворенных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе - 5 баллов. 4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - 5 баллов. 5. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя учреждения - 5 баллов. 6. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала - 5 баллов. 7. Низкий уровень исполнительской дисциплины - минус 5 - 15 баллов.
------------------------------	---	---

По должности: специалист 1 категории

Качественные результаты труда	инициация проектной деятельности от учреждений культуры, общественных организаций и через НКО	До 30 баллов
	Своевременное размещение заявки на участие в проектах (грантах), формирование и предоставление отчетов по проектам	До 35 баллов
Удовлетворенность участников производственного процесса результатами труда работника	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	<ol style="list-style-type: none"> 1.Отсутствие опозданий на работу - 5 баллов. 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров - 5 баллов. 3. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - 5 баллов. 5. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя

		учреждения - 5 баллов. 7. Низкий уровень исполнительской дисциплины - минус 5 - 15 баллов.
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	До 10 баллов

По должности: Специалист по туризму

Аналитический подход к планированию работы	Составление планов работы на основе анализа работы за предыдущие периоды. Своевременность подготовки и утверждения планов работы. Контроль над выполнением планов работы	Соответствие- 5 баллов Не соответствие- 0 баллов
Обобщение и распространение передового опыта	Выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати	на краевом и муниципальном уровнях -10 баллов нет публикаций-0 баллов
	Наличие отчетных (обзорных) материалов о различных аспектах творческой работы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на сайте района)	10 баллов
Обеспечение качества предоставляемых услуг	Участие в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	До 15 баллов
	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	До 20 баллов
	Разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п.	разработан методический продукт-15 баллов созданы условия для разработки методического продукта- 10 баллов
Удовлетворенность участников производственного процесса результатами труда работника	Отсутствие обоснованных жалоб работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	10 баллов
	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	1.Отсутствие опозданий на работу - 5 баллов. 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий

		<p>в форме замечаний и выговоров - 5 баллов.</p> <p>3. Отсутствие удовлетворенных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе - 5 баллов.</p> <p>4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка - 5 баллов.</p> <p>5. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя учреждения - 5 баллов.</p> <p>6. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала - 5 баллов.</p> <p>7. Низкий уровень исполнительской дисциплины - минус 5 - 15 баллов.</p>
	<p>Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности</p>	<p>До 15 баллов</p>