

**АДМИНИСТРАЦИЯ КЕЖЕМСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

23.01.2024 № 37-п г. Кодинск

О внесении изменения в постановление Администрации Кежемского района от 09.12.2013 № 1544-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по ведению бухгалтерского учета»

На основании решений Кежемского районного Совета депутатов от 06.12.2022 № 27-152 «О районном бюджете на 2023 год и плановый период 2024-2025 годов», от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района», руководствуясь ст.ст. 17, 20, 32 Устава Кежемского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в приложение к постановлению Администрации Кежемского района от 09.12.2013 № 1544-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по ведению бухгалтерского учета*»* (в редакции постановлений Администрации Кежемского района от 19.12.2016 № 1111-п, от 22.12.2017 №1035-п, от 19.09.2018 № 632-п, от 04.12.2018 № 897-п, от 23.09.2019 № 648-п, от 13.05.2020 № 284-п, от 22.10.2020 № 642-п, 29.10.2021 № 706-п, от 12.05.2022 № 325-п, от 27.06.2022 № 465-п, от 29.03.2023 № 273-п, от 02.06.2023 № 471-п), следующие изменения:

1.1. Раздел IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА изложить в следующей редакции:

«IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,

ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения ко второй группе по оплате труда руководителей учреждений. Перечень должностей, профессий работников учреждения, осуществляющих деятельность по ведению бухгалтерского учета относимых к основному персоналу, установлен приложением № 3 к Примерному положению.

4.2.1. Размер должностного оклада главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения.

4.3. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Примерного положения. Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района.

4.4. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру, в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы;

- специальная краевая выплата.

4.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

до 100% от оклада (должностного оклада) - главному бухгалтеру.

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

до 100% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.4.3. За интенсивность и высокие результаты работы:

до 30% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

до 10% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.4.4. Распределение фонда стимулирования руководителю учреждения осуществляется ежемесячно, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, согласно приложению 1 к Примерному положению, и устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района.

4.4.5. Распределение фонда стимулирования главному бухгалтеру, осуществляется ежемесячно, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, согласно приложению № 1 к Примерному положению, и устанавливается приказом руководителя.

4.4.6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю учреждения, главному бухгалтеру:

- надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- надбавка за опыт работы устанавливается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет  | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

При определении стажа учитывается время работы в государственных, краевых, муниципальных учреждениях и органах местного самоуправления по направлениям деятельности учреждения.

4.4.7. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

4.4.8. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год предельным размером не ограничиваются. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах, приравненных к Северу.

4.4.9. Распределение фонда стимулирования руководителю учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год, осуществляется с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, согласно приложению 1 к Примерному положению, и устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района.

4.4.10. Распределение фонда стимулирования главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, год, осуществляется с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, согласно приложению 1 к Примерному положению, и устанавливается приказом руководителя.

4.4.11. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.4.12. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру, по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю учреждения, главному бухгалтеру по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, главному бухгалтеру производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВУВ= ОТП x КУВ – ОТП,

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

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

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

КУВ = (ЗПФ1+ (3 000 х КМЕС х КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2),

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, главному бухгалтеру 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 руководителю учреждения, главному бухгалтеру учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

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.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.5. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 33 должностных окладов руководителя учреждения в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к Крайнему Северу.

4.6. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.7. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру единовременная материальная помощь устанавливаются в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом V настоящего Примерного положения. Руководителю учреждения единовременная материальная помощь устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района.

2. Приложение 1 к Примерному положению изложить в новой редакции, согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

3. Раздел VI. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ изложить в следующей редакции:

«VI. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы;

е) специальная краевая выплата.

6.2. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты за опыт работы, специальной краевой выплаты. осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.3. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты, устанавливаются в процентах от должностного оклада.

6.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются с целью стимулирования работников к достижению положительных результатов деятельности учреждения.

Конкретный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, интенсивность, устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за опыт работы (с учетом стажа работы по направлениям деятельности учреждения), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентах от должностного оклада |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

При определении стажа учитывается время работы в государственных, краевых, муниципальных учреждениях и органах местного самоуправления.

6.7. Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского района, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского районного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается приказом руководителя, в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) установленного в Красноярском крае для Кежемского района производится работникам учреждения:

* месячная заработная плата, которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае для Кежемского района для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

- месячная заработная плата, которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.9. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.9.1. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником 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;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

6.9.2. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.10. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВУВ= ОТП x КУВ – ОТП,

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

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

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

КУВ = (ЗПФ1+ (3 000 х КМЕС х КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2),

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, 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 работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

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.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

6.11. Действие положений раздела IV настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и заместителей руководителя.

6.12. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять наименование и содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные [приложениями](#P486) 2 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.».

4. Приложение 2 к Примерному положению изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Кежемского района по экономике и финансам С.А. Фраиндт.

6. Постановление вступает в силу со дня, следующего за днем его официального опубликования в газете «Кежемский Вестник», и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Глава района П.Ф. Безматерных

Приложение 1

к постановлению Администрации Кежемского района

от 23.01.2024 № 37-п

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений,

осуществляющих деятельность по ведению бухгалтерского учета

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления руководителю и главному бухгалтеру учреждения 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 (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Директор учреждения/ главный бухгалтер | сложность организации и управления учреждением и его финансовой деятельностью | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | 40/30/ |
| соблюдение сроков сдачи отчетности | 40/20/ |
| отсутствие решений суда о признании действий учреждения незаконными | 30/20/ |
| качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей | 30/10 |
| отсутствие нарушения сроков выполняемых функций  | 20/10 |
| выполнение особо важных и срочных заданий, иных поручений не входящих в круг основных обязанностей | 20/10 |
| не выполнение вышеизложенных критериев | 0 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Директор учреждения/ главный бухгалтер | обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | 40/35 |
| отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя, главного бухгалтера | 40/35 |
| отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам проверок | 40/30 |
| Невыполнение критериев | 0 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Директор учреждения/ заместитель директора  | эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение неотложных задач, а также выполнение работы за временно отсутствующего работника в случае болезни, отпуска, командировки без освобождения от основной работы | 30/10 |

Приложение 2

к постановлению Администрации Кежемского района

от 23.01.2024 № 37-п

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по ведению бухгалтерского учета

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда работников для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Заместитель главного бухгалтераВедущий бухгалтерБухгалтер 1 категорииВедущий экономистЭкономист | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности. | 40 |
| своевременное осуществление расчетов, начислений, платежей, оформление бухгалтерских документов и их обработка | 40 |
| своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности, деклараций, заявок, прочих документов и аналитических материалов | 40 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Заместитель главного бухгалтераВедущий бухгалтерБухгалтер 1 категорииВедущий экономистЭкономист | надлежащее исполнение должностных обязанностей | 30 |
| соблюдение сроков начислений и выплат по заработной плате, налоговым платежам, договорам, муниципальным контрактам, по принятию к учету первичных учетных документов от обслуживающих учреждений. | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Заместитель главного бухгалтераВедущий бухгалтерБухгалтер 1 категорииВедущий экономистЭкономист | выполнение заданий, требующих работы с большими объемами информации, сбор, анализ, обобщение информации (в объеме функциональных обязанностей) | 30 |
| отсутствие жалоб и замечаний на работу сотрудника (со стороны руководителя, учредителя, руководителей обслуживаемых учреждений) | 20 |
| Соблюдение правил трудового распорядка, правил по охране труда, по пожарной безопасности, соблюдение деловой этики, субординации | 30 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Ведущий специалист по технической поддержке | своевременное и качественное выполнение заданий в объеме функциональных обязанностей  | 30 |
| организация бесперебойной работы программного оборудования | 30 |
| возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | 30 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Ведущий специалист по технической поддержке | Обеспечение работоспособности и функционирования программных комплексов | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Ведущий специалист по технической поддержке | своевременное проведение текущего ремонта оргтехники. | 20 |
| своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | 20 |