

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЯТКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.10.2013г.

с.Пятково

№ 49

**Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных
подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности, и муниципальными служащими**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Пятковского сельского Совета депутатов от 30.09.2013 №73 «Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими» и руководствуясь статьей 17,20 Устава Пятковского сельсовета,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главу сельсовета.
3. Постановление подлежит официальному опубликованию и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2013 года.

Глава сельсовета

В.В.Артюхов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Пятковского сельского Совета депутатов от 30.09.2013 №73 «Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими», применяется при определении оплаты труда работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими (далее – работники администрации сельсовета, работники) и регулирует порядок оплаты труда работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими с 01.10.2013 года и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

1.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими предельными размерами не ограничивается.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСОВЕТА, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПКГ, И УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МОГУТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ, СТАВОК

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям работников администрации сельсовета не являющихся лицами,

замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень 1940 рублей
(техничка, сторож, рабочий по обслуживанию водонапорных башен)

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень 2258 рублей
(шофер)

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются распоряжением главы администрации сельсовета.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам администрации сельсовета не являющимся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

районный коэффициент и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

ВРЕДНОСТЬ

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) предусматривают доплаты за:

совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за ненормированный рабочий день.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2. определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22

часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.2.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам оплачиваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Выплаты работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3. Работникам администрации сельсовета не являющимся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада) в зависимости от оценки условий труда.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСОВЕТА

4.1. Работникам администрации сельсовета не являющимся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими по распоряжению главы сельсовета в целях стимулирования работников к качественным результатам труда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат):

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются и выплачиваются работникам администрации сельсовета с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников по итогам за месяц, квартал или год с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.3. Критерии оценки результативности и качества труда работников администрации сельсовета могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах администрации сельсовета, устанавливающих новые системы оплаты труда.

4.4. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по

итогах работы, осуществляется главой администрации сельсовета на основании оценочного листа по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению и используется при подготовке распоряжений о назначении размера выплаты стимулирующего характера.

4.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, в котором будет производиться оценка работы в баллах, распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - 25 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 25 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за качество выполняемых работ - 50 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты по итогам работы - в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

4.6. Для работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная система оценки труда работников, когда в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество деятельности, работники получают определенное количество баллов.

Предельные значения баллов устанавливаются одновременно с критериями оценки результативности и качества труда работников.

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

T план. - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

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

где:

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

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

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

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

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

К отп. - компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

РК - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

$$\text{К отп.} = 1 / 12 \text{ ФОТ план.} \quad (5)$$

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работникам в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.7. Работникам администрации сельсовета не являющимся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной

заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

4.7.1. Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы устанавливаются работникам в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.7.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 6068 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8. Выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда.

Осуществление работникам выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев оценки результативности и качества труда работников:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Выплаты по итогам работы (квартал, год) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы (квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава сельсовета;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка администрации сельсовета;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

4.10. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением главы администрации сельсовета

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам администрации сельсовета не являющимся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения главы администрации сельсовета.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 октября 2013 года и распространяется на работников администрации сельсовета не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими

Приложение № 1
к распоряжению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов местного
самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности,
и муниципальными служащими

КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСОВЕТА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Для определения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
1. Транспортное обслуживание (шофер)		
Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии	отсутствие необоснованных простоев автотранспорта	20
	содержание автомобиля (трактора) в технически исправном состоянии, профилактический осмотр технического состояния транспортного средства, устранение мелких неисправностей	20
	отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	25
2. Младший обслуживающий персонал (техничка, сторож, работник по обслуживанию водонапорных башен)		
Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнеобеспечения	обеспечение сохранности имущества	10
	отсутствие нарушений санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности и охраны труда, зафиксированных документально	10
	обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых	15

	насаждений и ограждения	
	содержание в надлежащем состоянии помещений	15
	своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	10

2. Для определения выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
Все категории работников администрации сельсовета не являющиеся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими		
Интенсивность труда	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	20
	оперативное устранение предписаний контролирующих и надзорных органов	10
	участие в проведении ремонтных работ в ОМС	15
	осуществление дополнительных видов работ (погрузочно-разгрузочные работы, работы по благоустройству и озеленению территории, проведение генеральных уборок)	10
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа ОМС	10
	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	10

3. Для определения выплат за качество выполняемых работ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
1. Транспортное обслуживание (шофер)		

Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	20
	расходование материалов в пределах установленного лимита	10
	содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	15
2. Младший обслуживающий персонал (техничка, сторож, рабочий по обслуживанию водонапорных башен)		
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	обеспечение санитарного состояния помещений учреждения, зданий и прилегающей территории	20
	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	20
	расходование материалов в пределах установленного лимита	10

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов местного
самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности,
и муниципальными служащими

УТВЕРЖДАЮ
Глава Пятковского сельсовета
_____ В.В.Артюхов
« ____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист

за _____ месяц (квартал) _____ года

№ п/п	Фамилия, инициалы, наименование должностей работников администрации сельсовета, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Количество баллов по результатам оценки деятельности работников	Роспись работников, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда
1	2	3	4	5
1				

Должность работника,
осуществляющего оценку
результативности и качества труда
работников

(подпись)

(ФИО)

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов местного
самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности,
и муниципальными служащими

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель ОМС
должность, фамилия, инициалы, дата)

Примерная форма оценочного листа

за _____ месяц (квартал) ____ года