

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ
ХИМИЧЕСКОЙ БИОЛОГИИ
И ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ
МЕДИЦИНЫ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

ПРИКАЗ

27 декабря 2024 год

г. Новосибирск

№ 119

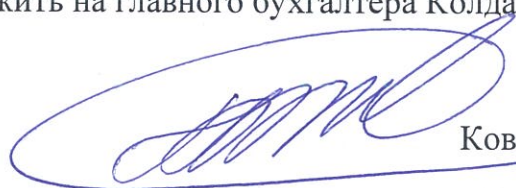
Об утверждении «Положения об оценке
эффективности деятельности работников
ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года", Коллективным договором ИХБФМ СО РАН

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положения об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта» (Приложение).
2. Ввести данное Положение в действие с 01 января 2025 г.
3. Контроль за исполнением возложить на главного бухгалтера Колдакову Д.А.

Директор ИХБФМ,
д.х.н.


Коваль В.В.

исп. Дубаносова Н.Г.

СОГЛАСОВАНО:

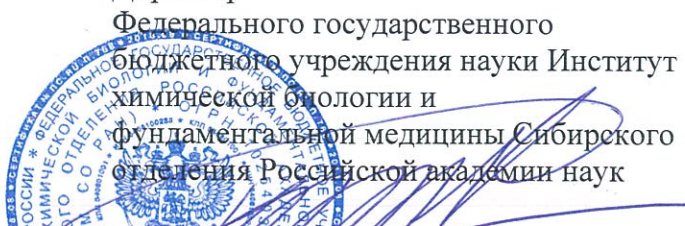
К приказу директора ИХБФМ СО РАН от
27.12.2024 г. № 119

Председатель профсоюзного
комитета


Е.В. Дмитриенко
«27» декабря 2024 года


УТВЕРЖДАЮ:

Директор


Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Институт
химической биологии и
фундаментальной медицины Сибирского
отделения Российской академии наук
В.В. Коваль
«27» декабря 2024 года


**Положение
об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН
при реализации условий эффективного контракта**

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта (далее соответственно - Положение, Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года", Коллективным договором ИХБФМ СО РАН

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников Института, а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта, а также регулирования отношений в сфере интеллектуальной собственности.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.4.2. повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.3. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.4.4. улучшение показателей эффективности деятельности Института, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организации самообразования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Института;

1.4.5. создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности Института в целом, его структурных подразделений.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты).

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников.

1.5.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки;

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения.

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников:

1.6.1. Показатели эффективности деятельности научных работников (НР) – заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, и научно-вспомогательный персонал (НВП) - инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, старший лаборант, лаборант в составе научных подразделений Института; перечень показателей приведен в Приложении № 1;

1.6.2. Показатели эффективности деятельности вспомогательных и административно-управленческих служб Института – дирекция, финансовый отдел, отдел кадров, контрактная служба, юридический отдел, отдел главного инженера, СНОТСМ, ремонтно-эксплуатационный участок, автотранспортный участок и иных, перечень показателей приведен в Приложении № 2;

1.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников Института перечень групп Показателей, установленный пунктом 1.6, может меняться.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Института, для которого замещаемая должность является основным местом работы в ИХБФМ СО РАН или на условиях внутреннего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в ИХБФМ СО РАН и (или) при избрании по конкурсу лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Институтом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.3.2. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

3.1. Реализация эффективного контракта включает:

3.1.1. исполнение работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.2. сбор и обработку информации об исполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.3. оценку эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей;

3.1.4. расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей, учитывая созданные в рамках исполнения должностных обязанностей служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы (далее – РИД), а также использование, предоставление прав (включая передачу исключительного права) на использование таких РИД;

3.2. Исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).

3.2.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.2.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

3.3. Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации) осуществляется финансовым отделом на основании представленных данных руководителями соответствующих структурных подразделений Института.

3.3.1. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административно-управленческого подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

3.3.2. Ответственность за достоверность сведений о результатах и качестве деятельности работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений Института в соответствии с курируемым направлением деятельности.

3.4. Оценка эффективности деятельности Работника.

3.4.1. Для рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом директора Института создается комиссия (далее – Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников Института. Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

3.4.2. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы по пороговому значению показателя либо в соответствии с порядком расчета по показателям эффективности (Приложения 1-2 к настоящему Положению). Оценка эффективности деятельности Работника определяется, как сумма баллов по всем показателям.

3.4.3. Сроки представления сведений от подразделений института для окончательной обработки в Финансовый отдел определены:

- для установления квартальной стимулирующей надбавки с 15 по 22 числа последнего месяца квартала;

- для установления годовой стимулирующей надбавки с 1 по 20 декабря текущего календарного года.

3.4.4. Оценка эффективности в суммовом выражении по каждому сотруднику рассчитывается финансовым отделом и доступна для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

3.5. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей.

3.5.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников, указанных в п. 1.6 настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается на финансовый отдел.

3.5.2. Расчет объема средств направляемых на формирование стимулирующих выплат (далее фонд стимулирующих выплат) производится не реже 1 раза в год (в части средств субсидий на выполнение государственного задания) и не реже 4 раз в год (в части средств от приносящей доход деятельности). Финансовый отдел Института, исходя из финансовых показателей Института, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его источники финансирования. Суммы фонда стимулирующих выплат утверждаются директором Института.

3.5.3. Для научных работников (категории работников, указанные в п. 1.6.1)

Директор ИХБФМ СО РАН один раз в квартал издает приказ, устанавливающий:

3.5.3.1. нормативное значение оценки эффективности - минимально допустимое количества баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;

3.5.3.2. Стоимость одного балла, выраженную в рублях, которая рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности научных сотрудников за квартал.

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается, как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей. Выплаты осуществляются один раз в квартал.

Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит финансовый отдел с использованием данных о количестве баллов по каждому сотруднику, представленных научно-организационным отделом Института.

3.5.3.3. В случае создания Работником в рамках исполнения должностных обязанностей РИД выплаты осуществляются в виде стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей (согласно Приложению 1).

В случае прекращения трудового договора в течение года, в котором Работнику установлена стимулирующая надбавка по итогам предыдущего года, компенсации или иные выплаты за неполучение годового размера надбавки не производятся. Работники, вновь принятые на работу в текущем году, имеют право на ежеквартальную стимулирующую выплату при условии предоставления ими необходимых данных для расчета и заявления от руководителя подразделения.

3.5.4. Для вспомогательных подразделений и АУП (категории работников, указанные в п.1.6.2) Директор ИХБФМ СО РАН в срок до 15 числа последнего месяца в квартале определяет:

- размер фонда стимулирующих выплат;
- минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;

Распределение фонда стимулирующих выплат производится с учетом сложности работ и в зависимости от объема работ подразделения. Распределение фонда утверждается директором ИХБФМ СО РАН в процентном отношении в начале года. Распределение фонда может меняться в зависимости от результатов работы подразделений.

3.5.4.1 Распределение по подразделениям осуществляется по максимально возможным баллам. Количество баллов варьируется от 0 до 100.

3.5.4.2. Стоимость одного балла, выражается в рублях, которая рассчитывается, как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат конкретного подразделения, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности работников подразделения.

3.5.4.3. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей.

3.5.4.4. Распределение сумм стимулирующего фонда внутри подразделения между сотрудниками определяется из сумм фактически полученных баллов за учетный период и производится согласно критериям и показателям, отраженным в трудовом договоре.

3.5.4.5. Фонд стимулирующих выплаты устанавливаются на каждый квартал очередного года и зависит от финансовых показателей Института.

3.5.5. Для научных сотрудников, научно-вспомогательного персонала, сотрудников вспомогательных служб, АУП (категории должностей, указанных в п. 1.6.1, 1.6.2.) По итогам работы за год могут выплачиваться стимулирующие выплаты за выполнение государственного задания и участие в приносящей доход деятельности Института, включая создание, использование и коммерциализацию РИД. Стимулирующий фонд годовой надбавки может формироваться за счет средств экономии по субсидии на выполнение государственного задания, предусмотренных на оплату труда, а также дополнительного финансирования (в случае его выделения) за достигнутые Институтom целевые показатели Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института (Дорожная карта), а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Распределение сумм годовой надбавки между работниками в подразделении производится с учетом личного вклада работника в качественное и своевременное выполнение

государственного задания и приносящей доход деятельности (для работников, указанных в п. 1.6.1. и 1.6.2), на основании количества набранных баллов и итогам оценки за год.

Единоразовая годовая выплата работнику за создание, использование и коммерциализацию РИД назначается по факту регистрации в отчетном году РИД в реестре соответствующего патентного ведомства с учетом потенциально возможного использования и коммерциализации такого РИД в будущем. Размер такой выплаты устанавливается приказом директора и не должен быть ниже 0.3 размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Заключительные положения

4.1. Все стимулирующие выплаты должны назначаться пропорционально отработанному времени, учитываемому при балльной оценке каждого сотрудника.

4.2. Размер стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом директора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

4.3. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

4.4. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ИХБФМ СО РАН.

Показатели оценки эффективности деятельности научных работников и научно-вспомогательного персонала ИХБФМ СО РАН

Оценка эффективности деятельности научных работников и научно-вспомогательного персонала призвана обеспечить повышение результативности деятельности работников Института при выполнении фундаментальных и поисковых исследований, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки. Показатели оценки отражают уровень, достигнутый Работниками в рамках выполнения ими работ в рамках профессиональной деятельности, соответствуют показателям оценки эффективности деятельности Института.

Критерии оценки и показатели:

1. Публикации в рецензируемых периодических журналах.

За публикацию статьи с указанием у Работника аффилиации Института в рецензируемом журнале в расчетный период устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала (согласно рассчитанному и опубликованному в Web of Science JCR в год, предшествующий году проведения оценки), умноженному на 50. Если на момент проведения оценки для журнала не доступно указанное значение импакт-фактора, то используется последнее значение импакт-фактора журнала, указанное в Web of Science JCR. За публикации статьи в журналах, не имеющих импакт-фактора Web of Science JCR, устанавливается балл 5. Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации.

2. Результаты инновационной деятельности (патент, свидетельство на программу, свидетельство на полезную модель).

За патент, свидетельство на программу, свидетельство на полезную модель устанавливается балл 50. Расчетной датой для балльной оценки является дата регистрации РИД в реестре соответствующего патентного ведомства. Не учитываются РИД, в которых Институт не указан в числе Патентообладателей/Правообладателей. Для РИД, полученных с соавторами, балл делится на общее число соавторов.

3. Цитирование научных работ.

Баллы за цитирование публикаций работников рассчитываются по базе Scopus (www.scopus.com) как h-индекс работника (индекс Хирша) для всех публикаций, внесенных в базу Scopus без вычета самоцитирования. Суммарный h-индекс работника, кроме руководителей подразделений, входит в расчет индивидуального показателя с коэффициентом 10. h-индекс руководителя подразделения входит в расчет индивидуального показателя с коэффициентом 5. Баллы за цитирование научных работ учитываются при наличии у Работника статей с аффилиацией Института за последние 5 календарных лет.

Положения по порядку расчета показателей оценки эффективности деятельности:

1. Показатель оценки эффективности деятельности работника является суммой баллов по показателям.
2. Расчетным периодом оценки эффективности деятельности работника является период двух календарных лет, предшествующих моменту проведения расчета. Для работников, у которых в расчетный период попадает время нахождения в декретном

отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, оценка производится за период, увеличенный на соответствующее время нахождения в отпуске.

3. Вычисление баллов по показателям проводится в автоматическом режиме с использованием базы данных публикаций сотрудников Института. Ответственность за правильное и своевременное размещение своих публикаций в базе данных возлагается на научного сотрудника. Ответственность за контроль правильности данных о размещенных публикациях, актуализацию значений импакт-факторов журналов, h-индексов работников в базе данных возлагается на сотрудников НОО Института.

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ И АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СЛУЖБ ИХБФМ СО РАН**

Критерии оценки деятельности сотрудников Финансового отдела, Отдела кадров, Контрактной службы, Юридического отдела, Научно-организационного отдела, ОГИ

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате отдела)	баллы	0-80	Главный бухгалтер/ученый секретарь/начальник отдела
2	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	баллы	0-15	
3	Соблюдение трудовой дисциплины	баллы	0-5	
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности сотрудников Автотранспортного участка

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате отдела)	баллы	0-60	Зам.директора по общим вопросам
2	Отсутствие нарушений по ПДД и нарушений со стороны контролирующих органов	баллы	0-15	
3	Соблюдение трудовой дисциплины инструкций по ОТ, ТБ и ПБ и т.д.	баллы	0-10	
4	дополнительные функции	баллы	0-15	
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности сотрудников Инженерной службы и ТБ

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате отдела)	баллы	0-80	Зам. директора по общим вопросам
3	Отсутствие нарушений по срокам и полноте исполнения заданий поручений, заявок	баллы	0-15	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, инструкций по ОТ, ТБ, ПБ и др.	баллы	0-5	
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности Главного бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате)	баллы	0-80	Зам.директора
2	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности	баллы	0-10	
3	Отсутствие замечаний структурных подразделений Учредителя в части представления учреждением информации по запросам	баллы	0-10	
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности Зам. директора по научной работе и «Научного руководителя и ученого секретаря

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате деятельности Института)	баллы	0-60	Директор
2	Выполнение показателей дорожной карты по публикациям		0-10	Директор
3	Выполнение показателей дорожной карты по удельному весу средств, полученных учреждением из внебюджетных источников		0-10	Директор
4	Выполнение показателей дорожной карты по удельному весу научных работников в возрасте до 39 лет		0-10	Директор

5	Выполнение показателей дорожной карты по доведению средней заработной платы до необходимого уровня		0-10	Директор
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности Зам. директора по общим вопросам

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате)	баллы	0-70	Директор
2	Отсутствие нарушений по срокам и полноте исполнения заданий поручений, заявок	баллы	0-20	
3	Бесперебойная работа и отсутствие аварийных ситуаций в инженерных сетях зданий и сооружений	баллы	0-10	Директор
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности сотрудников АХОС

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате)	баллы	0-20	
2	Соблюдение трудовой дисциплины	баллы	0-80	
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	

Критерии оценки деятельности сотрудников РЭУ

№ п/п	Наименование критерия	Ед. измерения	Оценка в баллах	Ответственный исполнитель
1	Коэффициент трудового участия (Индивидуальное трудовое участие в общем результате)	баллы	0-50	Зам. директора по общим вопросам
2	Отсутствие нарушений по срокам и полноте исполнения заданий поручений, заявок	баллы	0-40	
3	Соблюдение трудовой дисциплины, инструкций по ОТ, ТБ, ПБ и др.	баллы	0-10	
	ИТОГО максимальное количество баллов		100	