**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**

**ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД БОРОДИНО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОРОДИНО**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 07.12.2022 | г. Бородино | № 750 |

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»» (МКУ «РГ «Бородинский вестник»»)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино», Уставом города Бородино, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»» (МКУ «РГ «Бородинский вестник»»), согласно приложению.

2. Постановление администрации города Бородино от 20.05.2022 № 204 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»» (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») признать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы города Морозова А.А.

4. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Бородинский вестник» и размещению на официальном интернет-сайте муниципального образования город Бородино.

5. Настоящее Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его первого официального опубликования, но не ранее 1 ноября 2022 года.

И.о. Главы города Бородино А.В. Первухин

Савельева

44989

Приложение

Утверждено

постановлением администрации

города Бородино от 07.12.2022 № 750

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального казенного учреждения**

**«Редакции газеты «Бородинский вестник»**

**(МКУ «РГ «Бородинский вестник»»)**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение по оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждении «Редакция газеты «Бородинский вестник» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Бородинского городского Совета депутатов от 11 октября 2013 г № 29-292р «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино».

1.2. Настоящее положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) определенных по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (приложение 1);

- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя и работников учреждения;

- виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе

критерии оценки результативности и качества труда для руководителя и работников учреждения

- условия выплат единовременной материальной помощи;

- порядок и условия определения размера средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

.

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения в коллективных договорах, локальных нормативных актах, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональный квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 18.07.2008г. №342н «О утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации». В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов.

**III. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА,**

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- 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);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12 % оклада, установленного для различных видов работ с ненормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах   
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда   
в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам специальной оценке условий труда рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. 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) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

- выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра, размер выплаты (доплаты) составляет 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения, расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах;

- одинарной дневной части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником:

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер части оклада (должностного оклада) за час работы работника, а за последующие часы – двойной размер.

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

**IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ CТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

4.1. Работникам учреждения устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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;

- выплаты по итогам работы;

4.2. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения (далее – критерии), указанных в приложениях 2, 3 и 4 к настоящему Порядку, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда (по результатам оценки результативности и качества труда работников путем установления выполнения значений (индикаторов) показателей критериев.

Оценка результативности труда работников производится с периодичностью указанной в приложениях2, 3 и 4 кнастоящему Порядку в срок до последнего числа месяца периода оценки, а в целях оценки работы в периоды, оканчивающиеся в декабре текущего года, в том числе в целях предоставления выплат по итогам квартала, при этом результаты оценки по соответствующему критерию учитываются в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если оное не указано в настоящем Порядке.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. Выплата по итогам работы за месяц производится работнику учреждения при условии одновременного выполнения значений (индикаторов) показателей следующих критериев:

- за качество выполняемых работ;

- за важность выполняемой работы;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

Максимальный процент выплат при выполнении всех показателей конкретными работниками составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| -для обозревателя | 230,5 |
| -для старшего корреспондента | 210,5 |
| -для корреспондента | 216 |
| -для выпускающего | 204 |
| -для документоведа | 300 |
| -для уборщиц служебных помещений | 290,61 |

4.4. Выплата по итогам работы за год учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых показателей работы

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда.

4.6. В целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы ([минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0)) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае ([минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0)), 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 (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, 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 заработной платы, установленного [Законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/0) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/0) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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 [Законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/0) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0), 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0), 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.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам начисляемые за месяц, квартал, выплачиваются в месяце, следующем за отчетным периодом. Стимулирующие за четвертый квартал и по итогам года выплачиваются вместе с заработной платой за вторую половину декабря.

**V. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РЕДАКТОРА**

5.1. Оплата труда руководителя учреждения и заместителя редактора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, распоряжением администрации города Бородино и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений. Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, установлен вприложении 5 к настоящему Положению.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, которые установлены в приложении 9 к решению Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино».

5.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением администрации города Бородино, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за плановый период.

5.5. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми правовыми актами администрации города Бородино (приложение 6).

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителю редактора устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

5.7. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 16,1 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с приложением 9 к решению Бородинского городского Совета депутатов «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино».

5.8. Определение размеров стимулирующих выплат руководителю осуществляется распоряжением администрации города Бородино.

5.9. Руководителю учреждения и заместителю редактора в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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;

- выплаты по итогам работы за год.

5.10. Определение размеров стимулирующих выплат руководителю осуществляется комиссией администрации города Бородино по оценке результативности и качества деятельности учреждения (далее – Комиссия). Порядок работы комиссии и состав комиссии определяет глава города, в состав комиссии входят заместители главы и работники администрации города.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, по каждому виду выплат стимулирующего характера раздельно на основании распоряжений администрации города Бородино с учетом рекомендаций Комиссии.

5.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно на основании приложений 7, 8, 9 к Примерному положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения редакции газеты «Бородинский вестник»». Выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются по итогам работы за год.

5.13. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

5.14. Выплаты стимулирующего характера заместителю редактора учреждения, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно на основании приложений 7, 8, 9 к Примерному положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»».

5.15. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный год.

При выплатах по итогам работы за год при наличии экономии фонда оплаты труда учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- своевременный выход газеты в печать (без задержки);

- отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности.

Размер выплат по итогам работы за год руководителю учреждения и заместителю редактора определяется согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

5.15. Заместителю редактора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.16. Размер должностного оклада заместителя редактора устанавливается руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.17. Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю редактора, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

**VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 тысяч рублей.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения Главы города Бородино в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.5. Выплата единовременной материальной помощи заместителю редактора производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

**(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа,  квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалифицированным уровням | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации** | | | |
| ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | | | |
| 1-й квалификационный уровень | Корреспондент,  выпускающий | 6205 | |
| 2-й квалификационный уровень | Старший корреспондент | 6361 | |
| 3-й квалификационный уровень | Обозреватель | 6516 | |

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа,  квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалифицированным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. | |
| **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1-й квалификационный уровень | Документовед | 4650 | |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1-й квалификационный уровень | Уборщица служебных | | 3275 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ**

**ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Размер выплаты в процентах от оклада |
| обозреватель | стабильное функционирование учреждения | отсутствие чрезвычайных ситуаций и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | 20 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | 20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 16 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 9,5 |
| документовед | стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 45 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 35 |
| отсутствие замечаний документоведу со стороны администрации учреждения | 10 |
| выпускающий | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | своевременное выполнение порученных работ в соответствии с техническими требованиями | 27 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 22 |
| старший корреспондент | стабильное выполнение функциональных обязанностей | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20,5 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 18 |
| корреспондент | качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение заданий администрации учреждения | 12 |
| своевременное выполнение заданий администрации учреждения | 12 |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное выполнение заданий администрации учреждения | 15 |
| разработка планов и других документов для информационной деятельности | 16 |
| уборщица служебных помещений | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса | 118,8 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 80 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат | Размер  выплаты  в процентах  от оклада |
| обозреватель | - творческий подход к организации работы, изучение и применение в работе передовых методов труда и информационных технологий;  -организацию и проведение мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа газеты среди населения | Оценивается ежемесячно  до 28 числа. | 60  65 |
| старший корреспондент | -подготовка собственных публикаций и фотоиллюстрации к ним сверх нормы, установленной в должностной инструкции;  -редактирование авторских материалов;  - обработка редакционной корреспонденции | оценивается ежемесячно  до 28 числа, | 35  20  23 |
| организация обзоров профессиональных изданий в коллективе | оценивается ежемесячно  до 28 числа | 5 |
| подготовка и отбор публикаций сотрудников редакции для участия в профессиональных и творческих конкурсах | оценивается ежемесячно  до 28 числа | 49 |
| корреспондент | -подготовка собственных публикаций и фотоиллюстраций к ним сверх нормы, установленной в должностной инструкции;  -редактирование авторских материалов;  - обработка редакционной корреспонденции | оценивается ежемесячно  до 28 числа | 75  20  26 |
| выпускающий | -изготовление рекламных оригинал-макетов;  - изготовление коллажей; --компьютерная обработка фотографий | оценивается ежемесячно  до 28 числа | 31  24  60 |
| документовед | - компетентность в принятии решений, ответственность по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности редакции;  -отсутствие нарушений охраны труда;  -отсутствие нарушений пожарной безопасности | оценивается ежемесячно  до 28 числа | 63  57  50 |
| уборщица служебных помещений | - применение современных средств и методов проведения работ | оценивается ежемесячно  до 28 числа | 51,81 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | индикатор | Размер выплаты в процентах к окладу |
| Интенсивность  труда | Внесение предложений по  совершенствованию  профессиональной деятельности и  их внедрение | Протоколы еженедельных планерок | 40 |
| Выполнение большего объема  работы с использованием меньшего количества ресурсов  (материальных, трудовых,  временных) | Протоколы еженедельных планерок. | 40 |
| Высокие  результаты работы | Применение в работе достижений  науки и передовых методов  работы | Протоколы еженедельных планерок | 40 |
| Участие в организации и  проведении мероприятий,  направленных на повышение  имиджа учреждения | Журнал регистрации | 40 |
| Непосредственное участие в  реализации проектов, программ | Журнал регистрации | 40 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

**ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Обозреватель

Выпускающий

Старший корреспондент

Корреспондент

Документовед

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее – учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

,

где  – средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала;

 – размер оклада (должностного оклада) работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

*n* – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) работников.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РЕДАКТОРА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Размер выплаты в процентах от оклада |
| Редактор | Инициатива и творчество, изучение и последующее применение в работе редакции передовых методов работы | Своевременное выполнение плана работы учреждения  Отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны администрации города | 20-50 |
| Заместитель  редактора | Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями | Обеспечение своевременного выхода газеты  Отсутствие замечаний к содержанию газеты со стороны руководства и контролирующих органов | 20-43,5 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 8  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

**ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РЕДАКТОРА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат | Размер выплаты в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Редактор | Инициатива и творчество, изучение и последующее применение в работе редакции передовых методов работы | Ежемесячно | 30 - 40 |
| Заместитель  редактора | Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения | Ежемесячно | 30-40 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 9  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Редакция газеты «Бородинский вестник»»  (МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РЕДАКТОРА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | индикатор | Размер выплаты в процентах к окладу |
| Интенсивность труда | Выполнение большего объема  работы с использованием меньшего количества ресурсов  (материальных, трудовых,  временных) | Протоколы еженедельных планерок. | 30 – 34,5 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №10  к положению об оплате труда работников Муниципального казенного Муниципального казенного  учреждения «Редакции газеты  «Бородинский вестник»»  МКУ «РГ «Бородинский вестник»») |

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ**

**ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

**РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЮ**

**РЕДАКТОРА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество процентов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | от 90% до 97%  от 97,1% до 100% | 35  50 |
| Отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности | количество дисциплинарных взысканий и замечаний | 0  дисциплинарных взысканий и замечаний | 50 |
| Своевременный выход газеты в печать без задержки; | количество несвоевременных выходов | 0  несвоевременных выходов | 30 |
| Всего: | | | 165 |