

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«НУКУТСКИЙ РАЙОН»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«НУКУТСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

07 мая 2019 № 250 п. Новонукутский

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

 «Газета «Свет Октября»

 В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального Закона от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «Нукутский район», Администрация

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Газета «Свет Октября» (далее – Положение) (Приложение №1).
2. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального образования «Нукутский район» от 12.07.2018 года №322 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Газета «Свет Октября».
3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 февраля.2019 года.
4. Опубликовать настоящее постановление в печатном издании «Официальный курьер» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Нукутский район».
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Мэр С.Г. Гомбоев

Приложение №1

к постановлению Администрации

МО «Нукутский район»

от 07.05.2019 г. № 250

Положение

об оплате труда работников Муниципального

бюджетного учреждения «Газета «Свет Октября»

к Коллективному договору МБУ «Газета «Свет Октября» на 2019 – 2021 гг.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Газета «Свет Октября» (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников, других выплат работников муниципального бюджетного учреждения «Газета «Свез Октября» (далее - работники Учреждения, Учреждение), разработано в соответствии с:
* приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
* приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовых информаций»;
* Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
* Решением Думы муниципального образования «Нукутский район» от 30 марта 2017 года №11 «Об утверждении Порядка об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Нукутский район»;
* Указом губернатора Иркутской области от 08 ноября 2018 года №231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и бюджетных учреждений в Иркутской области»;
* Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 года №66-мпр «Об установлении рекомендуемых размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области».
1. Система оплаты груда работников Учреждения включает в себя размеры минимальных окладов, установленных о конкретной должности (профессии), порядок определения должностных окладов, установленный на конкретной должности (профессии), порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из муниципального задания, из доведенного объема субсидии с учетом средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад (оклад);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

1.5. Оплата труда руководителя Учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением трудовым договором.

1.6. Размеры должностных окладов (окладов) подлежат индексации в порядке и сроки, определенные муниципальными правовыми актами Администрации муниципального образования «Нукутский район».

**2. Порядок у становления**

**должностного оклада (оклада) работникам учреждения**

2.1. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ). Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО=МО +МОхПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

2.2. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Работникам Учреждения к минимальному окладу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

а) персональный повышающий коэффициент;

б) повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы;

в) дополнительный повышающий коэффициент.

2.3.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, наличия образования.

Размер персонального повышающего коэффициента за наличие высшего профильного образования не может превышать 0,3; высшего образования - 0.25; среднего профессионального образования - 0,15. При предоставлении диплома об окончании учебного заведения устанавливается размер персонального повышающего коэффициента.

2.3.2. Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы устанавливается дифференцировано в зависимости от стажа работы в средствах массовой информации:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 0,1;

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 0.2;

- при стаже работы от 10 до 20 лет – 0.3;

- при стаже работы от 20 лет и выше – 0.4.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент по должностям (профессиям) водителей легковых автомобилей устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

- 0,25 - имеющим 1 класс;

- 0,10 - имеющим 2 класс.

2.4. Дополнительный персональный повышающий коэффициент устанавливается:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

- за почетное звание РФ «Заслуженный» - в размере 0,35.

б) работникам, награжденными ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ, Министерства связи и массовых коммуникаций РФ - в размере 0,10.

При наличии у работника Учреждения почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

2.5. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу не устанавливаются руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения.

2.6. Установление, изменение размера должностного оклада (оклада) работника Учреждения оформляются приказом руководителя Учреждения, трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с настоящим Положением.

**3. Порядок и условия**

**установления выплат компенсационного характера**

* 1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

г) выплаты за работу в сельской местности.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом мнения трудового коллектива либо иного представительного органа работников учреждения.

* 1. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

Виды, размеры и срок, на который устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах средств, направленных на оплату труда, а также с учетом средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.5. Выплата за работу в ночное время выплачивается работникам учреждения, работающим с 22-00 до 06-00 часов, за фактически отработанное время в данный период. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% к минимальному окладу, исчисленном за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

3.6. Выплата работникам за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов.

3.7. Выплаты, указанные в настоящей главе, начисляются к минимальному окладу (окладу) работника Учреждения и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) работника Учреждения для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работниками Учреждения и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы носит персонифицированный характер и составляет от 1 до 45 процентов от минимального оклада.

Изменение размера выплаты осуществляется локальными нормативными актами руководителя Учреждения в соответствии с разработанными критериями.

**4.2.1 Критерии установления процентного соотношения к минимальному окладу выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

***Выпускающий редактор:***

- своевременное составление макетов очередных номеров согласно графику – от 2 до 10 процентов.

- творческий подход к макетированию, подбору рубрик и заставок –от 1 до 10 процентов.

- работа с рекламодателями –от 1 до 10 процентов.

- качественная обработка авторских материалов и писем, наличие резервных материалов – от 1 до 5 процентов.

***Редактор:***

- редактирование тематических полос и ведущих рубрик – от 1 до 10 процентов.

- выполнение плана отработки 500 строк в номер – от 1 до 10 процентов.

- жанровое разнообразие – от 1 до 10 процентов,

- активная работа с муниципалитетами, организациями, учреждениями, предприятиями и внештатными авторами –от 1 до 10 процентов.

- перевыполнение плана отработки строк на 10 процентов и выше – от 1 до 5 процентов.

***Технический редактор:***

- обеспечение надежной работы сетевого оборудования –от 10 до 11 процентов,

- качественный набор и верстка – от 10 до 11 процентов.

- отсутствие срывов в выпуске номеров газеты – от 10 до 11 процентов,

- редактирование и верстка газеты «Официальный курьер» - от 10 до 11 процентов.

***Фотокорреспондент:***

- владение цифровыми технологиями в области фотографии – от 3 до 12 процентов.

- профессиональная съемка и обработка фотографий – от 3 до 11 процентов,

- выполнение плана не менее 10 опубликованных фотографий в номер или 40фотографий в месяц – от 2 до 10 процентов

- перевыполнение плана на10 процентов и выше – от 2 до 12 процентов.

***Корректор:***

- добросовестное выполнение должностных обязанностей – от 15 до 18 процентов,

- отсутствие грубых ошибок в газете по вине сотрудника - от 10 до 14 процентов

- выполнение дополнительных поручений (отправка и учет сигнальных номеров газеты, подписка и выдача газет в редакции) – от 10 до 12 процентов.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц является приказ руководителя Учреждения с указанием размера данной выплаты по итогам работы за месяц каждому работнику.

Работник лишается выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц в размере 100 % в случае применения к нему дисциплинарного взыскания.

Лишение данной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин. О причинах лишения данной выплаты по итогам работы за месяц работник учреждения знакомится под роспись.

**Критерии уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**Невыполнение плана - уменьшение на 15 процентов;

Замечания по трудовой дисциплине - на 10 процентов;

Наличие грубых ошибок и ляпов в подготовке материалов - на 10 процентов; Отсутствие рейтинговых материалов, социально значимых тем - на 15 процентов.

* 1. **Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к минимальному окладу работников учреждения в размере от 1 процентов до 25 процентов (включительно).**

4.3.1. Критерии установления выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ:

***Выпускающий редактор:***

 - за взаимодействие с органами власти и общественными организациями – от 3 до 15 процентов;

- за координацию деятельности сотрудников редакции – от 2 до 10 процентов;

***Редактор:***

 - за взаимодействие с органами власти и общественными организациями – от 3 до 11процента;

- за сложность информационных запросов – от 1 до 7 процентов;

- за инициативность – от 1 до 7 процентов;

***Технический редактор:***

- за взаимодействие с органами власти и общественными организациями – от 7 до 9 процентов;

- за сложность задания – от 7 до 9;

- за оперативность работы – от 6 до 7;

***Корректор:***

- за оперативность работы – от 3 до 10 процентов:

- за общественно-массовую работу –от 2 до 15 процентов;

4.4. Работникам основного персонала Учреждения может быть предоставлена премия по итогам работы за год за инициативность и творческий подход к работе в пределах фонда премирования учреждения.

4.4.1. Премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном годе при условии:

- профессионального, компетентного и качественного исполнения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- своевременного и качественного выполнения планов работы;

- соблюдения трудовой дисциплины;

- участия в выполнении особо важных работ;

- проявления инициативы, творчества и оперативности;

- за исполнение заданий особой важности и сложности;

- за безупречную работу и высокие производственные достижения по итогам года.

4.4.2. Премия по итогам работы за год не выплачивается за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в ежегодном основном, дополнительном, отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком и иных дополнительных отпусках.

Премия по итогам работыза год не выплачивается работникам, нарушившим трудовую дисциплину.

4.4.3. Основанием выплаты премии по итогам работы за год является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении муниципальною задания учреждения. Степень участия в выполнении муниципального задания учреждения определяется руководителем Учреждения.

Минимальный размер премии устанавливается в размере 5 процентов от должностного оклада. Максимальным размером премия не ограничена.

Конкретные размеры стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, и размеры должностных окладов работников Учреждения определяются в пределах фонда оплаты труда Учреждения для каждого работника Учреждения руководителем согласно достигнутым показателям.

4.5. Премия по итогам работы за год руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается с учетом критериев и показателей оценки эффективности и результативности деятельности в соответствии с Приложением 4. а также с учетом:

- обеспечения качественного ведения бюджетного процесса учреждения;

- выполнения муниципального задания;

- надлежащего выполнения должностных обязанностей;

- отсутствия обоснованных письменных жалоб от потребителей муниципальных услуг:

- своевременной, качественной подготовки документов, направленных для исполнения органом Администрации муниципального образования «Нукутский район», осуществляющим на основании муниципальных правовых актов муниципального образования «Нукутский район», функции и полномочия учредителя учреждения.

Размер премии по итогам работы за год руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования «Нукутский район».

Невыполнение одного из установленных показателей фиксируется в письменной форме (докладная или служебная записка на имя мэра) и влечет за собой снижение размера премии по итогам работы за месяц.

Руководитель учреждения лишается премии по итогам работы за год в размере 100 % в случае применения к нему дисциплинарного взыскания.

Лишение премии по итогам работы за год производится в тот расчетный период, в котором к руководителю учреждения было применено дисциплинарное взыскание, оформляется распоряжением Администрации муниципального образования «Нукутский район» и с обязательным указанием причин.

О причинах лишения премии по итогам работы за год руководитель учреждения знакомится под роспись.

**5.Особенности оплаты труда руководителя**

**и главного бухгалтера учреждения**

* 1. Настоящий раздел определяет условия оплаты труда руководителя, осуществляющего в соответствии с заключенными с ними трудовым договором функций руководства учреждения, и главного бухгалтера.
	2. Заработная плата руководителя учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.
	3. Должностной оклад руководителя учреждения (главного редактора) составляет не более 3-х (трех) размеров средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждений, установлен в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению.

* 1. Расчетный фонд оплаты труда руководителя учреждения производится учреждением по согласованию с органом Администрации муниципального образования «Нукутский район» и с Финансовым управлением Администрации муниципального образования «Нукутский район», после чего направляется в кадровую службу Администрации муниципального образования «Нукутский район».

5.5 Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 – 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

* 1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие выплаты для руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с главами 3. 4 настоящего Положения.
	2. Конкретные размеры должностных окладов и стимулирующих надбавок руководителя редакции и главного бухгалтера указываются в трудовом договоре и определяются:
1. руководителю редакции - учредителем в лице Администрации МО «Нукутский район» данного учреждения:
2. главному бухгалтеру - руководителем редакции (главным редактором).
	1. **Оценка результативности деятельности главного бухгалтера**

**5.8.1. Критерии установления процентного соотношения к минимальному окладу выплаты за интенсивность и высокие результаты работы главного бухгалтера:**

- Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы – от 6 до 8 процентов.

- Осуществление надлежащего контроля за расходованием материальных ценностей, денежных средств, расчетов, бланков строгой отчетности – от 6 до 8 процентов.

- Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета, своевременное проведение начислений и перечислений платежей – от 7 до 9 процентов.

**5.8.2. Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности главного бухгалтера и важности выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к минимальному окладу в размере от 10 процентов до 25 процентов (включительно).**

- Надлежащее соблюдение сроков и порядка представления плана финансово-хозяйственной деятельности и сведений об операциях с целевыми субсидиями – от 6 до 8 процентов.

- Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий, отсутствие письменных обоснованных жалоб работников Учреждения на работу бухгалтерии – от 6 до 8 процентов.

- Контроль за экономным использованием материальных, финансовых ресурсов – от 7 до 9 процентов.

Распределение стимулирующих выплат производится на основании представления руководителя бюджетного учреждения и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Совет трудового коллектива представляет один раз в квартал информацию о показателях деятельности главного бухгалтера.

При установлении размера стимулирующих выплат главному бухгалтеру руководитель руководствуется выполнением эффективности деятельности главного бухгалтера, являющуюся основанием для стимулирования, и вместе с Советом трудового коллектива принимает решение о стимулировании работника.

5.8.3. Основанием для уменьшения размера стимулирующих выплат могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;

- нарушение трудового законодательства;

- неоднократные нарушения трудовой дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов или несвоевременное исполнение приказов).

**Критерии уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы главного бухгалтера:**

- некачественное исполнение должностных обязанностей – на 15 процентов.

- неоднократные нарушения трудовой дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов или несвоевременное исполнение приказов) – на 10 процентов.

- жалобы, докладные, замечания на работу бухгалтерии от сотрудников Учреждения, администрации МО «Нукутский район», других служб и органов, с которыми непосредственно связана трудовая деятельность главного бухгалтера – 15 процентов.

1. **Условия оплаты труда «иных работников»учреждения**
	1. Настоящий раздел определяет условия оплаты труда работников учреждения, не относящихся к основному персоналу учреждения (далее - иные работники).
	2. Заработная плата иных работников состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.
	3. Иным работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполненных работ;

* 1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к минимальному окладу:
		1. **Критерии установления выплаты за качество выполняемых работ:**

***Водитель легкового автомобиля:***

- выполнение курьерских поручений – от 9 до 10 процентов;

***Уборщик служебных помещений:***

- качественная уборка помещений – от 70 до 76 процентов;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно и составляет от 9 до 76 процентов.

6.5. Иным работникам может быть выплачена премия за обеспечение эффективности и инициативности в пределах утвержденного фонда премирования.

6.6 Заработная плата иных работников осуществляется с применением компенсационных выплат, установленных разделом 3 настоящего Положения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

«Газета «Свет Октября»

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РоссийскойФедерации от 29 мая 2008 года № 248н**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  |
| 1-й квалификационный уровень | Должности | Размер минимального оклада (ставки), руб. |
| Уборщик служебных помещений  | 5600 |
|  Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | Должности | Размер минимального оклада (ставки), руб. |
|  Водитель легкового автомобиля | 7119 |

\

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

«Газета «Свет Октября»

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников печатных средств массовых информаций,**

**утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России**

**от18 июля 2008г. №342н**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников средств массовых информаций второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | Должности | Размер минимального оклада (ставки), руб. |
| Корректор | 6265 |
| Технический редактор | 6265 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников средств массовыхинформаций третьего уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | Должности | Размер минимального оклада (ставки), руб. |
| Фотокорреспондент | 7413 |
| Выпускающий редактор | 7413 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности | Размер минимального оклада (ставки), руб. |
| Редактор | 7625 |

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

«Газета «Свет Октября»

**Перечень**

**должностей работников**

**Муниципального бюджетного учреждения**

**«Газета «Свет Октября»**

**по виду экономической деятельности**

**«Издание газет»**

Группа должностей «руководители»:

- Главный редактор

- Главный бухгалтер

Группа должностей «основной персонал»:

- Выпускающий редактор

- Технический редактор

- Редактор

- Фотокорреспондент

- Корректор

Группа должностей «иные работники»:

- Водитель легкового автомобиля

- Уборщик служебных помещений

Приложение 4

 к Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

 «Газета «Свет Октября»

**Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы**

**Муниципального бюджетного учреждения «Газета «Свет Октября»**

 **для премирования руководителя и главного бухгалтера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | В процентах к должностному окладу |
| Руководитель учреждения |
| Обеспечение выпуска газеты «Свет Октября» | Выпуск газеты в установленных объемах, соблюдение сроков выпуска (отсутствие срыва выпуска) | 50 |
| Обеспечение размещения информации о деятельности органов власти | Доля газетной площади, отводимая на размещение официальных материалов, материалов о деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Нукутский район», в общей площади газеты | 50 |
| Доля газетной площади, отводимая на размещение социально значимой информации, в общей площади газеты | 25 |
| Главный бухгалтер |
| Эффективность расходования денежных средств | Отсутствие задолженности по заработной плате | 25 |
| Отсутствие просроченной задолженности | 25 |
| Отсутствие нарушений, зафиксированных налоговыми органами, органами финансового контроля, надзорными органами и главным распорядителем бюджетных средств | 25 |
| Соблюдение сроков в полном объеме всех установленных законодательством налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов | 50 |

Приложение 5

 к Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения

 «Газета «Свет Октября»

**Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы**

**Муниципального бюджетного учреждения «Газета «Свет Октября»**

 **для премирования работников учреждения**

- Выпускающий редактор

- Технический редактор

- Редактор

- Фотокорреспондент

- Корректор

- Водитель легкового автомобиля

- Уборщик служебных помещений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  | Показатели  | В процентах к должностному окладу |
| Инициативность и творческий подход к работе | Профессиональное, компетентное и качественное исполнения должностных обязанностей в соответствующем периоде | 10 |
| Своевременное и качественное выполнение планов работы | 10 |
| Соблюдение трудовой дисциплины | 10 |
| Участие в выполнении особо важных работ | 20 |
| Проявление инициативы, творчества и оперативности | 20 |
| Исполнение заданий особой важности и сложности | 25 |
| Безупречная работа и высокие производственные достижения по итогам года | 25 |