## D:\Nasait\Герб цв без вольной части.jpg

 **АДМИНИСТРАЦИЯ КРИВОШЕИНСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 29.11.2024 № 665

с. Кривошеино

Томской области

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»»

*(в редакции постановления Администрации Кривошеинского района от 09.12.2024 № 682)*

В соответствии с Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», на основании постановления Администрации Кривошеинского района от 27 февраля 2024 года № 114 «О реорганизации муниципального унитарного предприятия «Редакция газеты «Районные вести «Кривошеинского района»», Устава муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»» и в целях упорядочивания системы оплаты труда и надбавок стимулирующего характера работников учреждения, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации и должностям относящимся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»» согласно приложению к настоящему постановлению.

 2. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.11.2024 года.

 3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в Сборнике нормативных актов Администрации Кривошеинского района и размещению на официальном сайте муниципального образования Кривошеинский район Томской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

 4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Кривошеинского района по социально-экономическим вопросам.

Глава Кривошеинского района А.Н. Коломин

Герасимова Людмила Владимировна

(8-38-251) 2-14-27

Прокуратура, отдел бухгалтерского учета, экономический отдел, Управление финансов, МАУ «Редакция газеты «Районные вести»»

 Приложение

 УТВЕРЖДЕНО

 постановлением Администрации

 Кривошеинского района

 от 29.11.2024 № 665

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТЫ «РАЙОННЫЕ ВЕСТИ»»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и муниципального образования Кривошеинский район Томской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»».

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) видов выплат стимулирующего характера;

4) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) настоящего Положения.

2.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

3.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» устанавливаются оклады в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер оклада (рублей) |
| Профессиональная квалифицированная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 12466,00-14895,00 |
| 1 квалификационный уровеньБухгалтер | 12466,00 |

3.2. Работникам учреждения, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» устанавливаются оклады в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер оклада (рублей) |
| Профессиональная квалифицированная группа «Должности работников печатных изданий средств массовой информации третьего уровня»  | 9003,00-12466,00 |
| 1 квалификационный уровеньКорреспондент | 12466,00 |
| 2 квалификационный уровеньДизайнер | 9003,00 |
| Профессиональная квалифицированная группа «Должности работников печатных изданий средств массовой информации четвертого уровня» | 15241,00 |
| 3 квалификационный уровеньГлавный редактор | 15241,00 |

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; Устанавливается в размере до 100% тарифной ставки присвоенного разряда в зависимости от качества и объема выполняемых работ (но не более тарифной ставки совмещаемой профессии);
2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливается в соответствие с действующим законодательством.

4.2. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 4 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.3. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 4 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, районного коэффициента к заработной плате.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

К стимулирующим выплатам относятся: надбавка за выслугу лет, персональная надбавка.

5.1. Надбавка за выслугу лет:

Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации и должностям относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, также устанавливаться ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выслугу лет в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы по профессии(количество лет) | Размер надбавки (%) |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| От 5 лет до 10 лет | 15 |
| От 10 лет до 15 лет | 20 |
| От 15 лет и выше | 30 |

 В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы по специальности, включается общий стаж работы на предприятиях, организациях, учреждениях в аналогичных должностях.

 В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы по специальности, не зачисляется трудовая деятельность в должностях, с которых работник уволен за виновные действия в соответствии с действующим законодательством.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за стаж работы по специальности, является трудовая книжка, либо документ, подтверждающий стаж работы, службы.

 Надбавка за стаж не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и районного коэффициента к заработной плате.

5.2 Персональная надбавка

Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации и должностям относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами, и не может превышать 18000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Условия и критерии установления персональной надбавки стимулирующего характера:

1) качественное исполнение должностных обязанностей;

2) выполнение дополнительных функций, не определенных должностной инструкцией;

3)ненормированный рабочий день, эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года:

- для Главного редактора - распоряжением Главы Кривошеинского района;

- для остальных работников МАУ «Редакция газеты Районные вести»» - приказом Главного редактора МАУ «Редакция газеты Районные вести»».

6. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие премии:

Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

Показателями премирования за месяц являются:

высокие результаты и качество выполняемых работ;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

качественное ведение делопроизводства;

бережное использование материальных ценностей выдаваемых в распоряжение работникам;

поддержания необходимой частоты, санитарного порядка, рабочих мест сотрудников, мер общего пользования, прилегающих к зданиям дворовых территорий, соблюдение мер противопожарной безопасности, техники безопасности;

четкое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации и должностям относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих размер премии, устанавливается до 100% должностного оклада, в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. За неисполнение показателей премирования размер премии может быть снижен.

 6.3. Работникам учреждения, принятым временно, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, премии производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.4. Премия не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7. ПРЕМИРОВАНИЕ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

7.1. Годовой премиальный фонд Главного редактора учреждения с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств составляет:

|  |
| --- |
| Размер годового премиального фонда, тыс.руб. |
| За счет средств местного бюджета | За счет средств областного бюджета |
| 187,6 | 0 |

7.2. Распределение годового премиального фонда Главного редактора учреждения по периодам для начисления премии по итогам работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Финансовый год | Распределение годового премиального фонда, % |
| За счет средств местного бюджета | За счет средств областного бюджета |
| Январь  | 8,3 | 0 |
| Февраль  | 8,3 | 0 |
| Март  | 8,3 | 0 |
| Апрель  | 8,3 | 0 |
| Май  | 8,3 | 0 |
| Июнь  | 8,7 | 0 |
| Июль  | 8,3 | 0 |
| Август  | 8,3 | 0 |
| Сентябрь  | 8,3 | 0 |
| Октябрь  | 8,3 | 0 |
| Ноябрь  | 8,3 | 0 |
| Декабрь  | 8,3 | 0 |
| Итого  | 100 | 0 |

7.3. Размер выплачиваемой премии Главному редактору по итогам работы за месяц определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения. Оценка достигнутого результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности (далее - Комиссия). Положение и состав Комиссии определены [приложением 1](#sub_159)к настоящему Положению.

7.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения определены приложением 2 к настоящему Положению.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Из фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Материальная помощь для организации отдыха и лечения устанавливается в размере двух должностных окладов и выплачивается, как правило, к очередному отпуску.

 В чрезвычайных ситуациях (авария, наводнение, кража, пожар, похороны, строительство жилья и др.) за счет экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, но не более 10 (десяти) тысяч рублей.

Решение об оказании материальной помощи Главному редактору и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления, но не более 10 (десяти) тысяч рублей.

 Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

 Приложение № 1

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального автономного учреждения

 «Редакция газеты «Районные вести»»

**Положение и состав комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципального автономного учреждения**

**«Редакция газеты «Районные вести»»**

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»» (далее- учреждение) и премированию Главного редактора (далее – Положение о комиссии) определяет порядок формирования и организации работы Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и премированию Главного редактора (далее - Комиссия), а также функции и полномочия Комиссии.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности учреждения и Главного редактора на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

# 2. Полномочия и состав Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

а) осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

б) председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь комиссии:

2.4.1. принимает ежемесячно в срок до 25 числа текущего месяца отчет о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения за текущий месяц, который представляется на бумажном носителе за подписью Главного редактора;

2.4.2. обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии;

2.4.3. ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 27 числа текущего месяца. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

Главный редактор имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. В случаях, когда член Комиссии по уважительным причинам (болезнь, отпуск, командировка и т.п.) не может лично принимать участие в заседании Комиссии, допускается делегирование на заседание представителя соответствующего структурного подразделения.

2.8. Комиссия принимает решения путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии, при этом правом голоса обладают также делегированные представители, замещающие временно отсутствующих членов Комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.9. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.9.1. рассматривает представленные учреждением отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности учреждения;

2.9.2. принимает решение о размере премии, снижении премии либо размере депремирования в отношении Главного редактора.

2.10. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.10.1. запрашивать у Главного редактора необходимую для ее деятельности информацию;

2.10.2. устанавливать для Главного редактора сроки предоставления информации.

2.11. Состав Комиссии:

Председатель комиссии -заместитель Главы Кривошеинского района по социально – экономическим вопросам.

Заместитель председателя комиссии -руководитель отдела бухгалтерского учета - главный бухгалтер Администрации Кривошеинского района.

Секретарь комиссии -главный специалист по экономической политике и целевым программам экономического отдела Администрации Кривошеинского района.

Члены комиссии:

руководитель экономического отдела Администрации Кривошеинского района;

руководитель Управления финансов Администрации Кривошеинского района;

главный специалист - юрисконсульт Администрации Кривошеинского района *(в редакции постановления Администрации Кривошеинского района от 09.12.2024 № 682)*.

# 3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от Главного редактора отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений, ежемесячно не позднее 25 числа текущего месяца.

3.2. Члены Комиссии проводят анализ отчета, определяют степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой балов и не позднее 1 рабочего дня после получения отчета направляют секретарю Комиссии отчет вместе с сопроводительным листом, в котором отражаются замечания и предлагаемые членами Комиссии решение.

3.3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, размер премии Главного редактора за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

3.4. При начислении более низкой суммы баллов премия Главного редактора снижается в тех же пропорциях, на основании заключения, направленного в учреждение.

3.5. В случае разногласия в оценке показателей члены Комиссии составляют заключение и секретарь Комиссии в течение 1 дня направляет в учреждение копию экземпляра отчетной формы с заключением.

3.6. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности учреждения.

3.7. На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое всеми членами Комиссии, в котором определяется размер премии Главного редактора по итогам работы за отчетный период.

 Приложение № 2

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального автономного учреждения

 «Редакция газеты «Районные вести»»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Районные вести»»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Значение показателя в баллах | Критерии оценки показателя | Расчет оценки выполнения показателя |
| Показатели эффективности деятельности учреждения |
| 1 | Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг | 45 | Оценка выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом допустимых отклонений  | Выполнено (с учетом допустимого отклонения) - 45 баллов; не выполнено (с учетом допустимого отклонения) - 0 баллов |
| 2 | Рост размера доходов от приносящей доход деятельности учреждения | 10 | Увеличение доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном периоде по сравнению с предшествующим периодом (в процентах) | На 5% и более - 10 баллов; менее чем 5% - 0 баллов |
| 3 | Соблюдение периодичности выхода газеты | 10 | Выход газеты еженедельно по субботам. Отмена или перенос выпуска только по согласованию с учредителем | 10 баллов, при несанкционированном нарушении графика выпуска-0 баллов |
| 4 | Жалобы на недостоверность и (или) неполноту информации опубликованных в газете и признанных в установленном порядке обоснованными | 10 | Наличие в отчетном периоде опровержений, напечатанных в газете, письменных жалоб, поступивших в редакцию газеты или учредителю | Отсутствие опровержений, жалоб-10 баллов, наличие -0 баллов |
| 5 | Качество составления и своевременность бухгалтерской, статистической и иной отчетности | 10 | Оценка качества составления и своевременность предоставления бухгалтерской, статистической и иной отчетности | Своевременное предоставление бухгалтерской, статистической и иной отчетности-10 баллов, не своевременное предоставление бухгалтерской, статистической и иной отчетности-0 баллов |
| Показатели эффективности работы Главного редактора |
| 6 | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, просроченной задолженности по налогам и сборам | 10 | Отсутствие в отчетном периоде просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, просроченной задолженности по налогам и сборам | Отсутствие просроченной кредиторской или дебиторской задолженности, просроченной задолженности по налогам и сборам - 10 баллов; наличие просроченной кредиторской или дебиторской задолженности, просроченной задолженности по налогам и сборам - 0 баллов |
| 7 | Исполнение представлений и предписаний органов и уполномоченных должностных лиц, осуществляющих контрольные и надзорные функции | 5 | Предоставление информации о проводимых в отчетном периоде проверках контрольных и надзорных органов, а также уполномоченных должностных лиц, выявленных нарушениях и подтверждающих устранение нарушений документов, а также качество и своевременность исполнения представлений и предписаний органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции | Отсутствие представлений и предписаний или устранение выявленных нарушений качественно и в срок - 5 баллов; имеется одно и более существенное нарушение или нарушения устранены некачественно или не в срок - 0 баллов |
| Совокупность всех показателей | 100 |  |  |