Приложение

к постановлению администрации МР «Печора

от «01» августа 2024 года № 1162

«Приложение

к постановлению администрации МР «Печора

от «18 » января 2019 года № 40

**Положение**

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения

«Печорское время»

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Печорское время» (далее - МАУ «Печорское время»), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».
   2. Положение включает в себя:

* размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
* условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАУ «Печорское время»;
* порядок формирования фонда оплаты труда.
  1. Система оплаты труда работников МАУ «Печорское время» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами муниципального района «Печора».
  2. Система оплаты труда работников МАУ «Печорское время» формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
  3. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников МАУ «Печорское время», утверждается руководителем МАУ «Печорское время» с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Раздел 2. [Д](consultantplus://offline/ref=A8EED0C6EE6836D9FD56AF94BC3EB2D97462E852F51048CA5D3A33306355355F4397A3BD94B89F28F48E0460t9m0I)олжностные оклады работников МАУ «Печорское время»

* 1. Должностные оклады руководителей МАУ «Печорское время» устанавливаются в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Директор | 15 790 |
| Заместитель директора | 12 415 |
| Главный бухгалтер | 11 395 |

* 1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих МАУ «Печорское время» по профессиональным квалификационным группам.
     1. Должностные оклады работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Оператор компьютерного набора | 8 995 |
| ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Корректор; технический редактор | 9 895 |
| 2-й квалификационный уровень | |
| Заведующий секретариатом; референт | 10 350 |
| ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент | 10 795 |
| 2-й квалификационный уровень | |
| Дизайнер; редактор | 10 980 |
| 3-й квалификационный уровень | |
| Системный администратор | 11 245 |
| ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» | |
| 2-й квалификационный уровень | |
| Ответственный секретарь | 10 470 |
| 3-й квалификационный уровень | |
| Главный редактор | 12 415 |

* + 1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=A0CF6C2CBD314943FC3827CE4DBE8AAA44DEF065109187389E25C1B8E8E2A2A763C7D60D11701Ej2DAH), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Кассир | 8 325 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Бухгалтер; менеджер; менеджер по рекламе | 9 710 |

* + 1. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядные коэффициенты | Оклад, рублей |
| 1 | 1,0 | 8 160 |
| 2 | 1,020 | 8 325 |
| 3 | 1,040 | 8 490 |
| 4 | 1,060 | 8 650 |
| 5 | 1,080 | 8 815 |
| 6 | 1,100 | 8 980 |
| 7 | 1,125 | 9 180 |
| 8 | 1,150 | 9 390 |
| 9 | 1,190 | 9 715 |
| 10 | 1,230 | 10 040 |

* 1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом МАУ «Печорское время» с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем МАУ «Печорское время» с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

* 1. Выплатами компенсационного характера являются:

1. доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3. доплата 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).
   1. Оплата труда работников МАУ «Печорское время», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
   2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МАУ «Печорское время» устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

3.4. Доплаты работникам МАУ «Печорское время» 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) устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I) Российской Федерации.

3.5. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

* 1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1. надбавки за выслугу лет;
2. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
3. премиальные выплаты по итогам работы.
   1. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим МАУ «Печорское время» устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки

за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях;

- период работы в учреждениях средств массовой информации по аналогичной специальности (профессии);

- период работы на должностях государственной, гражданской и муниципальной службы;

- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАУ «Печорское время» устанавливается в размере до 100% должностного оклада, оклада за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, а также в размере до 100 % за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются МАУ «Печорское время» самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.6. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру и остальным работникам МАУ «Печорское время» устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю МАУ «Печорское время» на текущий квартал устанавливаются распоряжением администрации МР «Печора» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения по результатам работы за истекший квартал в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается исходя из совокупной оценки показателей, приведенных в приложении к настоящему Положению.

Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная премиальная выплата в размере до 25% от должностного оклада с учетом надбавки за выслугу лет, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания. Также при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю учреждения может быть установлена ежемесячная премиальная выплата в размере до 25% за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты руководителю учреждения не выплачиваются в следующих случаях:

а) неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в отчетном периоде;

б) нанесение руководителем своей деятельностью или бездействием в отчетном периоде материального ущерба учреждению;

в) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных по результатам проверок за отчетный период;

г) нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному руководителю Учреждения устанавливается Учредителем на основании ходатайства без учета результатов деятельности Учреждения в период, предшествующий его назначению.

Лицу, исполняющему обязанности руководителя учреждения на период отсутствия основного работника, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 % от должностного оклада и премиальные выплаты в размере до 25 % от должностного оклада с учетом надбавки за выслугу лет, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы устанавливаются распоряжением администрации МР «Печора» на основании ходатайства.

1. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения по письменному заявлению в размере не более двух должностных окладов за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется при предоставлении подтверждающих событие документов.

Минимальный размер материальной помощи - не менее 1000 (одной тысячи) рублей.

5.4. Материальная помощь оказывается работнику Учреждения по его письменному заявлению на имя директора Учреждения, директору Учреждения с согласованием учредителя Учреждения, в следующих случаях:

- тяжелой болезни (при стационарном лечении), в том числе увечья работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника Учреждения - членам его семьи (по их письменному обращению) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- при пожаре, наводнении, непредвиденных природных, техногенных и иных явлениях, на проведение ремонтных и (или) аварийно-восстановительных работ в жилом помещении, являющимся единственным местом жительства, и (или) приобретение товаров первой необходимости, утраченных в результате - пожара, наводнения, непредвиденных природных, техногенных и иных явлений на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, противопожарной службы и др.) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- бракосочетания работника в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей (один раз за весь период работы в Учреждении);

- рождения ребенка в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;

- убытия в отпуск, в размере до двух должностных окладов работника с учетом северной надбавки и районного коэффициента. Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску, является заявление о предоставлении отпуска, в котором работник просит оказать ему материальную помощь. При предоставлении отпуска по частям, материальная помощь предоставляется к любой части отпуска.

Материальная помощь к отпуску оказывается один раз в календарном году и на следующий календарный год не переносится.

Раздел 6. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад руководителя МАУ «Печорское время» устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым между администрацией муниципального района «Печора», (далее – Администрация) и руководителем МАУ «Печорское время».

6.2. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАУ «Печорское время» устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п |  | Коэффициент кратности |
| 1 | Для руководителя | до 3,0 |
| 2 | Для заместителей руководителя, главного бухгалтера | до 2,5 |

6.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

6.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Порядка.

6.6. Администрация осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Порядка.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Порядка.

6.8. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.4 настоящего Порядка.

Раздел 7. Порядок формирования планового фонда МАУ «Печорское время»

7.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, пропорционально утвержденным планом финансово- хозяйственной деятельности назначениям по доходам на текущий финансовый год.

7.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности.

7.4. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

7.5. Фонд оплаты труда МАУ «Печорское время», сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам.

Выплаты стимулирующего характера работникам МАУ «Печорское время», выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

7.6. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждений может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Учреждения.

Приложение

к Положению об оплате труда работников

муниципального автономного учреждения

«Печорское время»

Показатели эффективности деятельности МАУ «Печорское время» и его руководителя

для установления выплаты стимулирующего характера

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование критерия | Ед.изм. | Показатель | Оценка в баллах | Частота  оценки | Форма отчетности, содержащая  информацию о  выполнении  показателей |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | | | | |
| 1. | Выполнение количественных и качественных показателей установленного на соответствующий год муниципального задания | - | выполнение | 15 баллов | ежеквартально | Отчет о выполнении муниципального задания с пояснительной запиской |
| невыполнение | 0 баллов |
| 2. | Соблюдение утвержденных планов издания газеты | - | соблюдение | 5 баллов | ежеквартально |  |
| несоблюдение | 0 баллов |
| 3. | Степень влияния печатного СМИ на аудиторию (тираж/ население) | % | 6% и выше | 5 баллов | ежеквартально | Статистические данные по численности населения на начало года |
| от 4% до 6% | 2 балла |
| менее 4 % | 1 балл |
| 4. | Число поданных жалоб на недостоверность и (или) неполноту информации опубликованных в газете и признанных в установленном порядке обоснованными | - | отсутствие | 5 балла | ежеквартально |  |
| наличие | 0 баллов |
| 5. | Получение обратной связи редакции с читателями, наличие рубрик "Обратная связь", "Вопрос- ответ", публикация читательской корреспонденции |  | при наличии | 2 балла |  |  |
| при отсутствии | 0 баллов |
| II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина | | | | | | |
| 1. | Обеспечение выполнения показателей плана финансово­хозяйственной деятельности | % | от 95 до 100% | 5 баллов | ежеквартально | Отчет о выполнении плана финансово­хозяйственной деятельности учреждения (форма 0503737)  Примечание:  100% исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за I квартал считать 25% от общей суммы финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и субсидии на выполнение муниципального задания; за II квартал – 50% от общей суммы финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и субсидии на выполнение муниципального задания; за III квартал – 75% от общей суммы финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и субсидии на выполнение муниципального задания; за IV квартал – 100% от общей суммы финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и субсидии на выполнение муниципального задания. |
| от 80 до 95% | 3 баллов |
| от 50% до 80% | 0 баллов |
| 2. | Удельный вес доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в общей сумме финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и субсидии на выполнение муниципального задания (нарастающим итогом). | % | от 35 до 40 | 15 баллов |  | Отчет о выполнении плана финансово­хозяйственной деятельности учреждения (форма 0503737)  Собственные доходы учреждения (строка 010 по графе 9 формы 0503737) разделить на сумму собственных доходов учреждения (строка 010 по графе 9 формы 0503737) и объем субсидии на выполнение М3 (строка 010 по графе 9 формы 0503737) |
| от 30 до 35 | 10 баллов |
| до 30 | 5 баллов |
| 3. | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  | отсутствие | 3 балла |  |  |
| наличие | 0 баллов |
| 4. | Участие в проектах (программах, конкурсах) различного уровня на получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств |  | результативное  участие | 10 баллов |  | Документы,  подтверждающие  участие |
| участие без результатов | 5 балла |  |
| отсутствие участия | 0 баллов |  |
| 5. | Отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации |  | отсутствие замечаний | 5 баллов |  |  |
| наличие замечаний | 0 баллов |
| 6. | Обеспечение информационной открытости учреждения:   * размещение информации на сайте учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии с целью информирования населения об оказании муниципальных услуг/выполнении работ;   размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) и на официальном сайте Учредителя |  | наличие  актуализированной  информации | 5 баллов | ежеквартально |  |
| отсутствие  актуализированной  информации | 0 баллов |
|  | Совокупная значимость всех критериев (баллов) | | | 75 |  |  |

**Определение**

**размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

**руководителю Учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер надбавки (%) |
| 72- 75 | 200 |
| 67 - 71 | 170 |
| 60 - 66 | 150 |
| 52 - 59 | 130 |
| 45 - 51 | 110 |
| 37 - 44 | 90 |
| 30- 36 | 50 |
| 29 и менее | 0 |

Руководителем учреждения в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляются все необходимые документы для определения размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу.

».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_