



**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
«СУХИНИЧСКИЙ РАЙОН»**

Калужская область

РАЙОННАЯ ДУМА

Р Е Ш Е Н И Е

от 22.12.2017

№ 268

**Об утверждении Положения
об отраслевой системе оплаты труда
работников МАУ «Сухиничская редакция
газеты «Организатор»**

Руководствуясь Федеральным законом от 6.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 135, 144 Трудового кодекса РФ, Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Уставом муниципального района «Сухиничский район» и в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 года № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», Приказом Министерства здравоохранения социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г. (Протокол №11), Районная Дума муниципального района "Сухиничский район" **РЕШИЛА:**

1. Ввести отраслевую систему оплаты труда в МАУ «Сухиничская редакция газеты «Организатор».

2. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МАУ «Сухиничская редакция газеты «Организатор»" (Приложение 1).

3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Решения, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального района «Сухиничский район».

4. Рекомендовать МАУ «Сухиничская редакция газеты «Организатор» принять соответствующие локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в учреждении, в соответствии с настоящим Решением.

5. Настоящее Решение вступает в силу после официального обнародования и применяется с 1 января 2018 года.

6. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на администрацию муниципального района «Сухиничский район» и комиссию Районной Думы по бюджету, финансам и налогам (Аноприкова Л.М.).

**Глава муниципального района
«Сухиничский район»**

Н.А. Егоров

Главный редактор МАУ «Сухиничская редакция газеты «Организатор»	Гусева Е.А.
Заместитель главы администрации МР «Сухиничский район»	Пастарнакова Е.Н.
Заведующий отделом финансов администрации МР «Сухиничский район»	Коробова Н.Е.
Заведующий юридическим отделом администрации МР «Сухиничский район»	Ионичева Е.И.
Председатель комиссии Районной Думы МР «Сухиничский район» по бюджету, финансам и налогам	Аноприкова Л.М.
Заместитель заведующего отделом организационно-контрольной работы и взаимодействия с поселения администрации МР «Сухиничский район»	Е.И. Алексанова

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАУ «СУХИНИЧСКАЯ РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТЫ «ОРГАНИЗАТОР»

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда руководителя и работников муниципального автономного учреждения "Сухиничская редакция газеты «Организатор» (далее - учреждение).

2. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и нормативными правовыми актами органов государственной власти Калужской области, органов местного самоуправления муниципального района «Сухиничский район», Уставом учреждения, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- приказа Минздравсоцразвития РФ № 247н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих";

- приказа Минздравсоцразвития России № 342н от 18.07.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации";

- приказа Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 года № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»;

- приказа Минздравсоцразвития РФ № 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

4. Оплата труда руководителя и работников учреждения состоит из должностных окладов и повышающих коэффициентов к ним, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится

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

6. Размер оплаты труда руководителя и работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{т}} = O * (K1+K2) + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда руководителя, работника;

O - должностной оклад руководителя, работника;

$K1$ - персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

$K2$ – повышающий коэффициент к должностному окладу по значимости учреждения (для всех работников учреждения кроме работников рабочих профессий); повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (для работников рабочих профессий);

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителя и работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры и условия применения повышающих коэффициентов устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю и работникам учреждения устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

7. Заработная плата руководителя и работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

Должностные оклады работников учреждения индексируются решением Районной Думы МР «Сухиничский район» в зависимости от объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансирование расходов на оплату труда. При индексации должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год, исходя из объема средств местного бюджета, а также средств учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда руководителя и работников учреждения формируется из:

1) средств на оплату должностных окладов руководителя и работников учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждения на 1 января соответствующего финансового года;

2) средств на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя и работников учреждения, предусматриваемый в бюджете муниципального района «Сухиничский район», не подлежит уменьшению, за исключением случаев

реорганизации, ликвидации учреждения.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся, в том числе, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Приложение № 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников МАУ «Сухиничская редакция
газеты «Организатор»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)/квалификационный уровень	Размеры окладов, руб.
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	5838
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	6136
	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня":	
	оператор компьютерного набора	6508
	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: корректор	6813
	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень: фотокорреспондент	7503
	3 квалификационный уровень: заведующий отделом по основным направлениям деятельности, видеооператор, обозреватель, редактор сайта	8387
	4 квалификационный уровень: шеф-редактор	11748

	ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня":	
	3 квалификационный уровень: главный редактор	12581
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: кассир	5904
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам	6024
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень: менеджер по рекламе	8387
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
	2 квалификационный уровень главный бухгалтер	9532

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Повышающие коэффициенты к рекомендуемым минимальным должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу.

2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу К1 может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента к окладу работника принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента к окладу руководителя учреждения принимается администрацией МР «Сухиничский район».

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для работников учреждения до 2, для руководителя – до 2,5.

3. Работникам учреждения, за исключением работников рабочих профессий, к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент по значимости учреждения К2 в размере 0,3.

Работникам рабочих профессий учреждения к базовому окладу устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 0,2.

ВИДЫ, УСЛОВИЯ
ПРИМЕНЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО
И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ И
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Раздел I. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы.

1.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации МР «Сухиничский район».

Раздел II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников учреждения и устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

2.2. К выплатам стимулирующего характера руководителю и работникам учреждения (кроме работников учреждения рабочих профессий) относятся:

- надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания;
- доплата за опубликованные в печати и на сетевом ресурсе материалы;
- премия;
- материальная помощь.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения рабочих профессий относятся:

- надбавка за профессиональное мастерство (водителю автомобиля);
- премия;
- материальная помощь.

2.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

2.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении решений муниципальных органов власти и реализации проектов, целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер надбавки определяется руководителем учреждения и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации МР «Сухиничский район».

2.3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях средств массовой информации.

В стаж работы также засчитывается:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и время работы в органах исполнительной власти;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

2.3.3. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания устанавливается до 10% от оклада.

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований.

2.3.4.. Доплата за материалы, размещенные в газете «Организатор» и на сетевом ресурсе редакции, работникам учреждения устанавливается в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Размер доплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

При начислении ежемесячной доплаты за материалы, принятые к публикации и размещенные на страницах газеты «Организатор» и сетевом ресурсе редакции, учитывается качество подготовки материала. Если допущена фактическая ошибка по вине автора, сумма выплаты может быть уменьшена или снята полностью.

2.3.5. Размер надбавки за профессиональное мастерство (водителю автомобиля) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

2.3.6. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и сложившейся экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок премирования работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Виды премирования:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

Премии по результатам работы работникам учреждения производятся как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов, улучшающих разнообразие, качество содержания газеты, сайта,

повышающих имидж СМИ учреждения;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью.

Конкретный размер премии по результатам работы утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами;
- в связи с юбилеем работника.

Премирование руководителя учреждения за счет бюджетных ассигнований осуществляется по распоряжению администрации МР «Сухиничский район». Размеры, порядок и критерии выплат премий, выплачиваемых руководителю учреждения за счет бюджетных ассигнований, устанавливаются администрацией МР «Сухиничский район».

2.3.7. Материальная помощь руководителю и работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- к очередному отпуску в размере двух должностных окладов;
 - два раза в течение года в размере одного оклада;
 - при иных обстоятельствах: свадьба, рождение ребенка, продолжительная болезнь работника, смерть близкого родственника, форс-мажорные обстоятельства.
- Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения при указанных обстоятельствах и ее размере принимается руководителем учреждения и утверждается приказом.

Выплата материальной помощи работникам учреждения и ее размер устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается администрацией МР «Сухиничский район».

Материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

