



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.02.2016

№ 111

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12), на основании решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 03.02.2016 № 01/16, пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, в целях упорядочения условий оплаты труда работников печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2016.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой (кроме руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров).

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой (далее – Положение), устанавливает:

- порядок формирования оплаты труда;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами Администрации городского округа Стрежевой.

1.4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в муниципальных учреждениях печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 110 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации городского округа Стрежевой» на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются в размере на 5 - 10% ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

1.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

## 2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- 3) Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 4) Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 5) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- 6) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 7) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 8) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
- 9) Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12);
- 10) Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- 11) Закон Томской области от 28.12.2015 № 198-ОЗ «Об областном бюджете на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов»;
- 12) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;
- 13) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- 14) Распоряжение Администрации Томской области от 11.06.2013 № 438-ра «О соотношении средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений и средней заработной платы иных работников указанных учреждений»;
- 15) Решение Думы городского округа Стрежевой от 09.12.2015 № 36 «О местном бюджете городского округа Стрежевой на 2016 год».

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по системе оплаты труда Учреждения используют действующие методические рекомендации Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### 3. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

3.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - *ФОТсм*) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от приносящий доход деятельности.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

3.3. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.4. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.5. В коллективном договоре, иных локальных актах Учреждения работникам могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим разделом, не противоречащие трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

#### 3.6. Работники печатных средств массовой информации

3.6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ работников печатных средств массовой информации (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

3.6.2. Персональная надбавка 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, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

3.6.3. Работникам, занимающим должности работников печатных средств массовой информации, устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

#### 3.7. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих

3.7.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;

- премии.

3.7.2. Персональная надбавка 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, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

3.7.3. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности специалистов и служащих, устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### 3.8. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

3.8.1. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

3.8.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (далее – ЕТКС) не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не более 1349 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

3.8.3. Персональная надбавка устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не более 4000 рублей.

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

3.8.4. Рабочим в Учреждении устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## 4. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, 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. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

4.7. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.8. В коллективном договоре, иных локальных актах Учреждения работникам могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, не предусмотренные настоящим разделом, не противоречащие трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

## 5. Порядок и условия премирования работников

5.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

5.2. Критерии, показатели и периодичность премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- 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 и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания конкретизируются в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

5.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## 6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых оказывается материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.