

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 30.06.2016 г.

№ 202

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Сосновский вестник»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 29 октября 2015 года № 17-р «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области», постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21 октября 2008 года № 112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского района Нижегородской области» Администрация Сосновского муниципального района Нижегородской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Сосновский вестник».
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на наблюдательный совет муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Сосновский вестник».

Глава Администрации
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

Утверждено
постановлением Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 30.06.2016 № 202

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТЫ «СОСНОВСКИЙ ВЕСТНИК»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21 октября 2008 года № 112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Сосновский вестник» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается в соответствии с федеральными законами, законами Нижегородской области, решениями Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Сосновского муниципального района Нижегородской области с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21 октября 2008 года № 111 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23 октября 2008 года № 115 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих установленных Администрацией Сосновского муниципального района Нижегородской области минимальных размеров окладов (минимальных размеров

должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в ПКГ не должны быть ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, утверждаемых Правительством Российской Федерации.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Штатные должности Учреждения разделяются на руководителей, основной персонал, общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевые профессии рабочих. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

1.8. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

1.9. Фонд оплаты труда для работников Учреждения устанавливается в размере 27,04 должностного оклада, ставки заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих, предусмотренным штатным расписанием.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- минимальные должностные оклады, минимальные ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) к минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, включают размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников различных ПКГ устанавливаются с учетом требований к образованию, профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие

повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня» Минимальный размер должностного оклада – 3780 руб.			
	Оператор компьютерного набора	1,4	5 292
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» Минимальный размер должностного оклада – 4024 руб.			
1	Корректор	1,4	5 634
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада – 4461 руб.			
1	Корреспондент, фотокорреспондент, редактор по выпуску	1,32	5889
2	Дизайнер, художественный редактор	1,7	7584
3	Заведующий отделом по основным направлениям деятельности, обозреватель, системный администратор, собственный корреспондент	2,0	8922
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» Минимальный размер должностного оклада – 6561 руб.			
2	Ответственный секретарь	1,5	9842

ПКГ «Общепромышленные должности служащих»

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»
Минимальный размер должностного оклада – 3298 руб.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1	кассир	1,0	3 298

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»
Минимальный размер должностного оклада – 4461 руб.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1	Бухгалтер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, специалист по маркетингу	1,2	5353

Применение указанного повышающего коэффициента к минимальному размеру должностного оклада по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих образует должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу

или в абсолютном размере.

2.1.4. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих:

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»
Размер минимальной ставки заработной платы – 3 170 руб.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент по профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
1	1	Уборщик служебных помещений	1,0	1,0	3170
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы – 3 620 руб.					
1	4	водитель автомобиля	1,0	1,36	4 923
	5	водитель автомобиля	1,11	1,36	5 465

В результате применения повышающих коэффициентов к размеру минимальной ставки заработной платы по ПКГ образуется ставка заработной платы, которая учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. 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 отдельно по каждой из должностей.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты 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).

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

2.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.2.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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 период, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном

размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) за счет бюджетных средств - в пределах фонда оплаты труда, либо за счет доходов от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности - при условии наличия денежных средств.

2.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения.

2.3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- выполнения срочных работ;
- участия в проведении важных мероприятий;
- обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственного результативного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер и критерии выплат устанавливаются в локальном акте как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.3.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) всем работникам учреждения в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

При трудовом стаже работы	Процент
от 3 до 8 лет включительно	10
свыше 8 до 13 лет включительно	15
свыше 13 до 18 лет включительно	20
свыше 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

2.3.6. При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, компьютерной техники, других технических средств;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, работающих на имидж газеты;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- создание высококачественных рейтинговых циклов публикаций;
- оформление тематических полос, страниц, специальных номеров на высоком профессиональном художественном и полиграфическом уровне;
- соблюдение сроков исполнения работ.

Конкретный размер премии работникам определяется с учетом результатов их личного вклада. Премия утверждается приказом руководителя учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу работника, ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

2.4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается главой Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Должностной оклад конкретного работника указанной категории определяется трудовым договором.

2.4.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются главой Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и определяются трудовым договором.

2.4.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.4.4. Размеры премирования заместителя руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии выплаты премии ежегодно устанавливаются руководителем учреждения в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.4.5. Индексация заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера производится в пределах средств фонда оплаты труда, одновременно с остальными работниками.

3. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. В пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3.2. В пределах средств фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное денежное поощрение при достижении возраста 50, 55 лет (для женщин) и 50, 60 лет (для мужчин). Решение о выплате единовременного денежного поощрения и его конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

3.3. В пределах средств фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться иные выплаты на основании прочих локальных нормативных актов учреждения, утвержденных руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

