



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ХАБАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.09.2019 № 1112

г. Хабаровск

Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников автономного учреждения печатных средств массовой информации, учредителем которого является администрация Хабаровского муниципального района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 19.01.2019 № 17 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», постановлением главы Хабаровского муниципального района от 31.10.2008 № 1741 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хабаровского района», в целях повышения эффективности организации оплаты труда работников автономных учреждений печатных средств массовой информации, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ администрация Хабаровского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников автономного учреждения печатных средств массовой информации, учредителем которого является администрация Хабаровского муниципального района.

2. Рекомендовать автономному учреждению Хабаровского муниципального района «Редакция газеты "Сельская новь"» (Радашко К.А.) в соответствии с принимаемым Примерным положением по оплате труда работников автономного учреждения печатных средств массовой информации, утвердить Положение по оплате труда работников автономного учреждения Хабаровского муниципального района «Редакция газеты "Сельская новь"».

3. Управлению по обеспечению деятельности администрации Хабаровского муниципального района (Кузнецов А.Ю.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Хабаровского муниципального района и опубликовать в информационном бюллетене «Вестник Хабаровского района».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Хабаровского муниципального района Лаврук И.И.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Глава района



А.П. Ял

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Хабаровского муниципального
района

от 09.09.2019 № 112

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников автономного учреждения печатных средств
массовой информации, учредителем которого является администрация
Хабаровского муниципального района

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение по оплате труда работников автономного учреждения печатных средств массовой информации, учредителем которого является администрация Хабаровского муниципального района (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 19.01.2019 № 17 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением главы Хабаровского муниципального района от 31.10.2008 № 1741 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хабаровского района», в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников автономного учреждения печатных средств массовой информации, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ.

Примерное положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников автономного учреждения печатных средств массовой информации (далее – работников учреждения);
- рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее – оклады (должностные оклады));
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района»;

- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1846 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района»;

- условия оплаты труда руководителя автономного учреждения печатных средств массовой информации (далее – руководитель учреждения).

Оплата труда работников учреждения, 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.

Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, а также настоящим Примерным положением.

Не допускается превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации Хабаровского муниципального района (далее – администрация района) и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников

учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района.

Штатное расписание автономного учреждения печатных средств массовой информации (далее – учреждение) формируется с учетом всех должностей служащих (профессий рабочих) данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с администрацией Хабаровского муниципального района.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Хабаровского муниципального района, иных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определены на основе отнесения должностей работников печатных средств массовой информации к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
1 квалификационный	Корректор	6 090

уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Корреспондент, фотокорреспондент	6 980
2 квалификационный уровень	Дизайнер, старший корреспондент	7 190
3 квалификационный уровень	Системный администратор	7 390
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	8 440

2.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников общепрофессиональных должностей определены на основе отнесения общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Экспедитор	5 248
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	8 440

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. В положении об оплате труда работников учреждения рекомендуется предусматривать установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- профессиональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- выплата за работу в сельской местности.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 % и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 1,5.

2.5.2. Профессиональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, занимающим должности работников печатных средств массовой информации, должности служащих за специфику работы в учреждениях печатных средств массовой информации.

Решение об установлении профессионального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 0,1.

2.5.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается в размере 0,25 единиц оклада (должностного оклада) работникам учреждения.

2.6. С учетом условий труда, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.7. Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих

3.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих определены на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений	5 248
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	7 234

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения

размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 % и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 1,5.

3.4. Положением об оплате труда работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки за профессиональное мастерство – до 0,1.

3.5. С учетом условий труда, рабочим производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

3.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Решение об увеличении (индексации) размеров должностного оклада руководителя учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации района.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора

с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

4.2. С учетом условий труда, руководителю учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

4.3. Руководителю учреждения производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 30 %.

Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока исчисляется год за год.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность в печатных средствах массовой информации;
- время работы на должностях государственной гражданской службы в федеральных и краевых представительных и исполнительных органах власти, а также должностях муниципальной службы в районных представительных и исполнительных органах власти;
- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы и по призыву – один день военной службы за два дня работы независимо от срока увольнения с военной службы и дня приема на работу;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется за фактически

отработанное время исходя из должностного оклада руководителя учреждения, без учета доплат и надбавок.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у руководителя учреждения право на установление или изменение надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении руководителя учреждения надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится распоряжением администрации района.

На надбавку за выслугу лет начисляются районный коэффициент в размере 30 %, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

4.3.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование руководителя учреждения имеет целью обеспечение взаимосвязи мотивации труда руководителя учреждения с оценкой результатов деятельности учреждения, обеспечение материальной заинтересованности руководителя учреждения в достижении высоких показателей финансово-хозяйственной деятельности учреждения, повышении уровня исполнительской дисциплины, исполнения поставленных наблюдательным советом задач и поручений.

Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки исполнения задач, поставленных руководителю учреждения с учетом исполнительской дисциплины и оценки вышестоящего органа управления.

Исполнительская дисциплина – выполнение поручений главы Хабаровского муниципального района, выполнение нормативных и правовых документов федеральных органов власти, субъекта Российской Федерации, администрации района, выполнение положений Устава учреждения, трудового договора.

Премирование руководителя учреждения производится из средств сформированного фонда оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования на основании распоряжения администрации Хабаровского муниципального района.

На премию по результатам труда начисляются районный коэффициент в размере 30 %, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

При наличии дисциплинарного взыскания, фактов нарушения финансовой дисциплины, нарушений трудового законодательства премия не выплачивается.

4.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- при совмещении профессий (должностей);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю).

5.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – до 8 % оклада (должностного оклада).

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам

специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент – 1,3 оклада (должностного оклада);
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – от 10 % до 30 % оклада (должностного оклада).

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 % 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 учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Рекомендуемый размер выплаты водителю за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) до 20 % от оклада (должностного оклада) водителя.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент в размере 30 %, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размере от 10 % до 30 %.

6.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от их фактической загрузки, за выполнение работником учреждения 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 одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 30 %.

Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока исчисляется год за год.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность в печатных средствах массовой информации;
- время работы на должностях государственной гражданской службы в федеральных и краевых представительных и исполнительных органах власти, а также должностях муниципальной службы в районных представительных и исполнительных органах власти;
- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях с организациями, работа в которых дает право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника учреждения право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении работника учреждения надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре с работником учреждения.

Изменение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения.

Порядок назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется в положении об оплате труда работников учреждения, трудовом договоре с работником учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением.

6.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за:

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

Порядок выплаты и размеры стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются положением по оплате труда работников учреждения.

6.5. Работникам учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Примерного положения.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников учреждения за качественное и интенсивное исполнение трудовых обязанностей вводится премирование. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. Порядок, условия и размеры премирования работников учреждения включается в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Рекомендуются следующие виды премий:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда работников учреждения

за счет всех источников финансирования.

7.1.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем месяце;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование каждого конкретного работника учреждения осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей; с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника учреждения в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

По решению руководителя учреждения работники учреждения, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, трудовой и производственной дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам учреждения должны иметь письменное подтверждение (служебная записка и т.д.).

Решение руководителя учреждения о депремировании работников учреждения или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

7.1.2. Премия за высокое качество выполняемых работ может выплачиваться работникам учреждения единовременно.

7.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

7.1.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на

повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- за написание и издание авторских материалов;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1.5. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами;
- в связи с юбилеем (50 и далее каждые 10 лет).

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Данная выплата увеличивается на величину районного коэффициента в размере 30 % и надбавки за работу в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами.
