



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КОТЛАС»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «19» апреля 2011 г.

№ 876

Об утверждении Примерного
положения о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения
«Котласская городская
телерадиокомпания»

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» администрация муниципального образования «Котлас» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Котласская городская телерадиокомпания».

2. И.о. заведующего Отделом внешних и общественных связей Аппарата администрации МО «Котлас» Ильину С.А. обеспечить доведение до сведения муниципального бюджетного учреждения «Котласская городская телерадиокомпания» настоящего постановления, проведение в учреждении разъяснительной работы о порядке его применения с соблюдением положений пункта 2, подпунктов 2 и 3 пункта 3 и пункта 4 постановления администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Аппарата администрации МО «Котлас» Климачева В. Я.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава МО «Котлас»

С.Н.Мелентьев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования «Котлас»
от 19 апреля 2011г № 876

**Примерное положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Котласская городская телерадиокомпания»**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Котласская городская телерадиокомпания» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 30 сентября 2005 года № 103 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года №299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений».

2. Примерное положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения;
выплату материальной помощи и единовременного пособия при первичном увольнении.

3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Котласская городская телерадиокомпания» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Котлас», а также настоящим Примерным положением.

4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Котласская городская телерадиокомпания» устанавливается с учётом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждении с разъяснением о порядке их установления (далее – перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера);
- е) настоящего Примерного положения;
- ж) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

**II. Порядок определения окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения**

6. Размеры должностных окладов работников учреждения определяются из расчёта минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) с учетом повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам по занимаемой должности. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в Приложении к настоящему Примерному положению.

7. Размеры должностных окладов работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и критерии их установления определяются в приложении к настоящему Примерному положению.

10. Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику на определенный период времени и с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента к окладу принимается учреждением с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки на работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

11. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Архангельской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

12. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки;

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее. В этом случае работодателем принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

Оплата труда работников учреждения осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Условия назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

14. Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере не ниже 20 процентов (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

16. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, 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.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

17. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

18. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас» в пределах фонда оплаты труда.

19. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок при наличии следующих условий:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации проектов и программ федерального, областного и муниципального уровня, связанных с повышением качества и объема муниципальной услуги по информированию населения МО «Котлас».

Конкретный размер выплат определяется в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами учреждения.

21. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительной оценки работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны заказчиков и потребителей услуг);

отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

22. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие устных и письменных замечаний со стороны руководителей);

инициатива, творчество, применение в работе современных, новаторских форм и методов организации труда, которые привели к повышению производительности труда, и улучшению качества создаваемых телевизионных и радиопродуктов;

своевременность и полнота подготовки отчетности;

полное соответствие результата выполненной работы (оказанной услуги) современному, общепринятому уровню развития телевизионных (радиовещательных) технологий, концепций, подходов;

Премирование работников учреждения осуществляется на основе локальных нормативных актов.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплата не ограничена.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

23. Надбавка за профильное образование устанавливается работникам, имеющим специальное образование по занимаемой должности в соответствии с должностными инструкциями. Надбавка устанавливается в размере 10% к окладу.

24. Выплаты за высокое профессиональное мастерство устанавливаются с целью стимулирования работников учреждения к раскрытию творческого потенциала, профессиональному росту, в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размеров выплат являются:

достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;

выполнение заданий особой важности и сложности.

К данному виду выплат относятся выплаты к окладу за классность водителей автомобилей, которые устанавливаются в процентах:

водитель 1 класса - до 25 процентов;

водитель 2 класса - до 10 процентов.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении размера выплат и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения

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

26. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала, для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливаются администрацией МО «Котлас».

27. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

29. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Аппаратом администрации муниципального образования «Котлас».

30. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

31. Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются Аппаратом администрации муниципального образования «Котлас».

VI. Другие вопросы оплаты труда

32. Аппарат администрации муниципального образования «Котлас» вправе централизовать до 5 процентов ассигнований, выделяемых из бюджета муниципального образования «Котлас», на оплату труда работников учреждения.

Использование данных ассигнований осуществляется подведомственным учреждением по решению Аппарата администрации МО «Котлас» с учётом разъяснений Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по данному вопросу.

33. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь за счёт экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь и единовременное выходное пособие при увольнении на пенсию впервые по любым основаниям, выплачиваются работникам учреждения за счёт средств бюджета МО «Котлас» в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений МО «Котлас», утверждённым решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 09.02.2006 № 203.

VII. Заключительные положения

34. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с Аппаратом администрации МО «Котлас» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

35. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Аппаратом администрации МО «Котлас».

36. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета МО «Котлас» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

38. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОТЛАССКАЯ ГОРОДСКАЯ
ТЕЛЕРАДИОКОМПАНИЯ»**

Название должности в соответствии с профессионально-квалификационной группой	Рекомендуемый размер минимального оклада (руб)	Повышающий коэффициент	Рекомендуемый размер НСОТ (руб)
Профессионально-квалификационная группа «Должности работников телевидения /радиовещания третьего уровня»			
<u>2-ой квалификационный уровень:</u> Корреспондент телевидения /радиовещания	2535	1,6	4056
Старший редактор телевидения /радиовещания	2535	2,0	5070
<u>3-ий квалификационный уровень:</u> Телеоператор	2535	1,86	4715,10
Режиссер монтажа	2535	1,86	4715,10
Ответственный выпускающий телевидения /радиовещания	2535	2,0	5070
<u>4-ый квалификационный уровень:</u> Продюсер телевизионных и радиопрограмм	2535	1,21	3067,35
Профессионально-квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Уборщик служебных помещений			2 375
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Водитель автомобиля			2 555