

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ТУРКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 16.10.2024 г. № 523

**Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации Турковского муниципального района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об учреждениях», Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Турковского муниципального района администрация Турковского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации Турковского муниципального района согласно приложению.

2. Рекомендовать руководителям муниципальных учреждений печатных средств массовой информации Турковского муниципального района утвердить положения об оплате труда работников учреждений и штатные расписания.

3. Опубликовать настоящее постановление в официальном информационном бюллетене «Вестник Турковского муниципального района» и разместить на официальном сайте администрации Турковского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

 4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 07 октября 2024 года.

 5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава Турковского**

**муниципального района А.В. Никитин**

 Приложение к постановлению

 администрации муниципального

 района от 16.10.2024 г. № 523

**Отраслевое положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации Турковского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений печатных средств массовой информации Турковского муниципального района (далее - Положение) устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда руководителей, специалистов и рабочих муниципальных учреждений печатных средств массовой информации Турковского муниципального района (далее - муниципальные учреждения) на основе окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов, рабочих (далее - работники), сдельных расценок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.3. Объем средств на оплату труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Турковского муниципального района, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Источниками финансового обеспечения расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений являются субсидии, выделяемые из районного бюджета Турковского муниципального района на выполнение муниципального задания и средства иных источников, не запрещенных федеральными законами, в том числе средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

1.5. В соответствии с настоящим Положением:

- руководители муниципальных учреждений утверждают штатные расписания, вносят изменения в них после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

- руководители муниципальных учреждений утверждают положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, вносят изменения в них после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- сдельная оплата труда - форма оплаты труда для работников муниципальных учреждений, при которой их заработная плата устанавливается исходя из количества собранной ими, опубликованной в изданиях муниципальных учреждений и оплаченной рекламы;

- сдельная расценка - размер оплаты труда работников муниципальных учреждений, определяемый исходя из объема собранной, опубликованной и оплаченной рекламы без учета стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

2.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений включает в себя:

- оклад (должностной оклад) или сдельную расценку;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых по совместительству, а также в условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4. В случае внесения изменений в условия оплаты труда работников и при разработке новых условий оплаты труда работников необходимо учитывать, что заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новыми условиями оплаты труда, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Заработная плата работников муниципальных учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.6. Заработная плата работников муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, не должен превышать 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения муниципальных учреждений.

2.8. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и рабочих муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с занимаемой ими должностью согласно Приложению № 1.

2.9. Оплата труда работников муниципальных учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с заключенным эффективным контрактом, требования и рекомендации по оформлению которого изложены в приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 N 167н.

2.10. Постановлением администрации Турковского муниципального района оклады (должностные оклады) работников муниципальных учреждений могут увеличиваться (индексироваться) с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Для руководителей, специалистов и рабочих муниципальных учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) согласно ТК РФ за фактически отработанное время в этих условиях.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Данное положение оклада (должностного оклада) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного характера.

Работодатель 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 выплата не начисляется.

3.1.2. 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).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% от оклада (должностного оклада) по должности, по которой выполняются обязанности дополнительно.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 50% от оклада (должностного оклада) по должности временно отсутствующего работника.

3.1.3. Иные компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работников без учета других выплат.

3.1.5. Лицам, работающим по сдельной оплате, выплаты компенсационного характера не осуществляются.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Для руководителей, специалистов и работников муниципальных учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), но не более 30 процентов от установленного оклада (должностного оклада).

Выплаты производятся работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), но не более 30 процентов от установленного оклада (должностного оклада).

Выплаты производятся работникам единовременно с целью поощрения работников за качественное выполнение конкретного задания.

4.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам за стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

4.1.4. Доплаты за ученую степень, почетное звание, квалификационную категорию, награжденным отраслевым почетным знаком, размеры и условия выплаты устанавливаются действующим законодательством.

4.1.5. Премиальные выплаты по случаю получения наград, благодарственных писем, почетных грамот устанавливаются в соответствии с утвержденными положениями о наградах (почетных грамотах) и другими нормативными актами, определяющими размер таких выплат, соответствующих органов власти.

4.1.6. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц работникам муниципального учреждения устанавливается за фактически отработанное время на основании показателей критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения, которые определяются руководителем муниципального учреждения.

Размер премии по результатам работы руководителей, специалистов и рабочих муниципальных учреждений за месяц устанавливается согласно приложению № 2.

4.1.7. Премия по итогам работы за год работникам муниципальных учреждений определяется в конце финансового года при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения основных показателей деятельности учреждения, но не более размера оклада (должностного оклада), и оформляется приказом руководителя муниципального учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, доплат работникам, имеющих почетное звание, премиальных выплат по случаю получения наград, благодарственных писем, почетных грамот, награжденным отраслевым почетным знаком, устанавливаются с учетом показателей эффективности их работы.

Показатели оценки эффективности работы и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений определяются положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений на основании оценки эффективности деятельности работников.

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

Решение руководителя муниципального учреждения о депремировании работников или уменьшении размера премии оформляется приказом муниципального учреждения с указанием конкретных причин.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работников без учета других выплат.

4.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений (за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет), формируемых за счет всех источников, составляющих фонд оплаты труда, должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на оклады (должностные оклады), работников муниципальных учреждений.

4.6. Средства, поступающие на лицевой счет муниципального учреждения от платных услуг, иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на прочие выплаты стимулирующего характера.

4.7. Лицам, работающим по сдельной оплате выплаты стимулирующего характера, не осуществляются.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителей**

**муниципальных учреждений**

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства.

5.3. С учетом условий труда руководителям муниципальных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 3 Положения.

5.4. С целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителям муниципальных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделе 4 Положения.

5.5. Премирование руководителей муниципальных учреждений по результатам труда производится на основании оценки итогов работы муниципального учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, выполнения муниципального задания и добросовестного выполнения должностных обязанностей руководителя муниципального учреждения предусмотренных трудовым договором.

5.6. Основанием для премирования руководителя муниципального учреждения является выполнение основных критериев, характеризующих работу муниципального учреждения и оказывающих решающее влияние на повышение эффективности и качества работы, улучшение ее конечных результатов.

5.7. Основными критериями оценки эффективности работы муниципальных учреждений для определения конкретного размера премирования руководителей муниципальных учреждений по результатам работы муниципального учреждения за определенный период являются показатели, определенные согласно Приложению № 3 Положения.

5.8. Ежемесячная премия не выплачивается либо ее размер снижается руководителям муниципальных учреждений при невыполнении основных показателей.

5.9. Для принятия решения о конкретном размере стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений в срок до 25 числа каждого месяца руководитель муниципального учреждения представляет на рассмотрение сведения о выполнении показателей деятельности муниципального учреждения согласно п. 5.7 Положения, в орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

5.10. Размеры премиальных выплат руководителям муниципальных учреждений определяются по согласованию с заместителем главы

администрации Турковского муниципального района, координирующим работу соответствующего учреждения на основании показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя муниципального

учреждения по представлению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

5.11. Выплата премии руководителям муниципальных учреждений производится на основании нормативного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников муниципальных

 учреждений печатных средств массовой информации

 Турковского муниципального района

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,

СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

 УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ

МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ ТУРКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Директор - главный редактор | 24054 |
| Ответственный секретарь | 20021 |
| Верстальщик-дизайнер | 20382 |
| Корреспондент | 17181 |
| Технический работник | 14890 |

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников муниципальных

 учреждений печатных средств массовой информации

 Турковского муниципального района

РАЗМЕР ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,

СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ ТУРКОВСКОГО

МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА (ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО ФОНДА

ОПЛАТЫ ТРУДА)

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование должности | Максимальный размер премии за месяц, % |
| Директор - главный редактор | 40 |
| Ответственный секретарь | 10 |  | 10 |
| Верстальщик-дизайнер | 10 |
| Корреспондент | 10 |
| Технический работник | 10 |

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников муниципальных

 учреждений печатных средств массовой информации

 Турковского муниципального района

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

 ТУРКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели критериев оценки деятельности руководителей | Размер премии (%) |
| 1 | Выполнение утвержденного плана по доходам от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности за период, предшествующий отчетному: |  |
| - от 90% до 100% | 8 |
| - от 80% до 89% | 4 |
| - менее 80% | 0 |
| 2 | Снижение процента возврата тиража газет: - не более 20% | 2 |
| 3 | Количество тиражей основного выпуска газеты:- не менее 52 тиражей | 3 |
| 4 | Наличие официального Интернет-сайта учреждения:- периодичность обновления - не менее 12 раз в месяц;- количество просмотров - не менее 900 раз в месяц | 3 |
| 5 | Своевременное и качественное предоставление отчетности, запрашиваемой информации | 2 |
| 6 | Отсутствие замечаний со стороны администрации, дисциплинарных взысканий по деятельности учреждения, нарушений со стороны контролирующих органов | 2 |