



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

**31.10.2013**

**№ 445**

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников государственных учреждений Нижегородской области, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 29.12.2009 №973, постановлением администрации Городецкого района от 23.01.2012 №98 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Городецкого района, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации», Уставом города Заволжья, в целях реализации постановления Администрации города Заволжья от 26.04.2013 №158 «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, а также работников Администрации города Заволжья» и регулирования вопросов оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации города Заволжья, Администрация города Заволжья **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации.

2. Начальнику отдела по общим вопросам Л.Н.Астраптовой обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья ([www.zavnnov.ru](http://www.zavnnov.ru)) и довести настоящее постановление до руководителя МАУ «Редакция газеты «Новости Заволжья».

3. Рекомендовать руководителю МАУ «Редакция газеты «Новости Заволжья» В.Д.Осиповой при разработке соответствующих Положений об оплате труда работников учреждения руководствоваться данным постановлением.

4. Контроль за настоящим постановлением оставляю за собой.

Глава Администрации

А.И.Сорокин

Утверждено  
постановлением  
Администрации города Заволжья  
от 31.11.2013 № 445

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА  
ЗАВОЛЖЬЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ВЫПУСК ПРОДУКЦИИ  
ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ**

(далее - Положение)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников государственных учреждений Нижегородской области, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 29.12.2009 №973 (в редакции от 08.05.2013 №286), постановлением администрации Городецкого района от 23.01.2012 №98 (в редакции от 17.07.2013 №2319) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Городецкого района, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации», постановления Администрации города Заволжья от 25.09.2013 №371 «О минимальных размерах должностного оклада (ставок заработной платы)», постановления Администрации города Заволжья от 29.10.2013 №441 «О повышающих коэффициентах к минимальным размерам должностных окладов (минимальным ставкам заработной платы) в сфере СМИ».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья, осуществляющих выпуск продукции печатных средств массовой информации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Городецкого района и города Заволжья, а также настоящим Положением 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 и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Городецкого района и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденных постановлением главы местного самоуправления от 17.10.2008 №3321 (в редакции от 27.07.2011 №2250, от 19.01.2012 №72);

- мнения представительного органа работников;

- 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 постановлением Администрации города Заволжья от 25.09.2013 №371 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, по данному постановлению не должны быть ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, утверждаемых Правительством Российской Федерации, Правительством Нижегородской области.

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. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Штатные должности учреждения разделяются на руководителей, основной персонал, общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, а также общепрофессиональные профессии рабочих. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда для работников учреждения устанавливается в размере 28,5 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, 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 (за счет всех источников финансирования) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, включая 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, к 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3533 руб.			
	Оператор компьютерного набора	1,4	4946
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3761 руб.			
1 квалификационный уровень	Корректор	1,4	5265
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4169 руб.			
1 квалификационный уровень	Корреспондент, фотокорреспондент, редактор по выпуску	1,46	6087
2 квалификационный уровень	Дизайнер, художественный редактор	1,88	7838
3 квалификационный уровень	Заведующий отделом, обозреватель, системный администратор, собственный корреспондент	2,19	9130
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 6132 руб.			
1 квалификационный уровень	Редактор отдела	1,25	7665
2 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	1,67	10240
3 квалификационный уровень	Главный редактор	2,23	13674

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих».

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

Минимальный размер должностного оклада - 4169 рублей.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
-------------------------	--	------------------------	-------------------

1 квалификационный уровень	Бухгалтер Менеджер по персоналу Менеджер по рекламе Менеджер по связям с общественностью Специалист по маркетингу	1,5	6254
----------------------------	---	-----	------

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, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением Администрации города Заволжья от 25.09.2013 №371 «О минимальных размерах должностного оклада (ставок заработной платы)» минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к ПКГ	Повышающий Коэффициент по профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 2963 руб.					
1 квалификационный уровень	1	Уборщик служебных помещений	1,0	1,0	2963,0

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 и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Городецкого

района и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденным постановлением главы местного самоуправления от 17.10.2008 №3321 (в редакции от 27.07.2011 №2250, от 19.01.2012 №72), в учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ;

- 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 срок, на который она устанавливается, определяется 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 срок, на который она устанавливается, определяется 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 срок, на который она устанавливается, определяется 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 компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Городецкого района и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденным постановлением главы местного самоуправления от 17.10.2008 №3321 (в редакции от 27.07.2011 №2250, от 19.01.2012 №72), в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты осуществляются по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников за счет бюджетных средств - в пределах фонда оплаты труда либо за счет доходов от 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 выполнении 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. Работникам, имеющим Почетное звание «Заслуженный работник культуры», устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% должностного оклада.

2.3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) всем работникам учреждений 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 исполнение 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 публикации;

- 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 работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

## 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 учредителями газеты, 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 учредителями газеты 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 на очередной финансовый год, 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 или учредитель газеты.

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.

---

