муниципальный округ пуровский район

**АДМИНИСТРАЦИя пуровского района**

ПОстановлЕНИЕ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11 |  | января | 202 | 3 | г. | № | 5-ПА |
| г. Тарко-Сале | | | | | | | |

|  |
| --- |
| **Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»** |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации района от 21.04.2017 № 106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района» постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Руководителю учреждения обеспечить:

2.1. Приведение в соответствие с Примерным положением локальных правовых актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда в учреждении;

2.2. Своевременное уведомление работников учреждения в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу постановления Администрации Пуровского района:

- от 28.07.2022 № 306-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Пуровская телерадиокомпания «Луч»;

- от 03.08.2022 № 315-ПА «О внесении изменения в пункт 1 приложения № 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Пуровская телерадиокомпания «Луч», утвержденного постановлением Администрации Пуровского района от 28.07.2022 № 306-ПА»;

- от 21.09.2022 № 358-ПА «О внесении изменений в постановление Администрации Пуровского района от 28 июля 2022 года № 306-ПА»;

- от 30.11.2022 № 456-ПА «О внесении изменений в приложения №№ 1, 2, 4 к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Пуровская телерадиокомпания «Луч», утвержденному постановлением Администрации Пуровского района от 28.07.2022 № 306-ПА».

4. Настоящее постановление вступает в силу c момента государственной регистрации учредительных документов учреждения.

5. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального округа Пуровский район.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Пуровского района по внутренней политике А.К. Мектепкалиева.

И.о. Главы Пуровского района Е.О. Жолобов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации Пуровского района

от 11 января 2023 года № 5-ПА

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа» (далее ‒ Положение, работники, учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации района от 21 апреля 2017 года № 106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района».

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ) и муниципального округа Пуровский район (далее – муниципальный округ), содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение определяет требования к разработке и установлению системы оплаты труда в учреждении.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, муниципального округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района, утвержденной постановлением Администрации района от 21 апреля 2017 года № 106-ПА;

- мнения представительного органа работников;

- настоящего Положения;

- повышения окладов (должностных окладов) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается трудовым договором.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 18 июля 2008 года № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»;

- от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

2.3. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

**III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального округа Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

* 1. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается  
     работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской  
     Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым  
     договором в зависимости от условий его труда.
  2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
  3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.
  4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.
  5. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, автономного округа и решением Думы Пуровского района.
  6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального правового акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

**IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера,**

**критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Предельные (максимальные и (или) минимальные) размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа), и трудовыми договорами.

Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный правовой акт учреждения, принятый в соответствии с трудовым законодательством.

Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера может быть принято только в пределах доведенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда учреждения.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания;

- надбавка за наличие классности;

- надбавка за наличие ведомственного знака отличия;

- надбавка за наличие государственной награды;

- надбавка за выслугу лет;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премия по итогам работы за год.

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

Применение надбавки за интенсивность труда не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

С учетом фактических результатов деятельности работника и при снижении интенсивности труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки.

Порядок установления надбавки за интенсивность определяется локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа).

4.5. Надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ученой степени возникает при присуждении работнику ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Применение надбавки за наличие ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.6. Надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие почетного звания возникает при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

Применение надбавки за наличие почетного звания не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.7. Надбавка за наличие классности.

Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно с целью мотивации работников к повышению качества выполняемых ими работ.

Применение надбавки за наличие классности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.8. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия устанавливается работникам учреждения, имеющим ведомственный знак отличия, согласно пункту 5 приложения № 3 и пункту 4 приложения № 4 к настоящему Положению.

Применение надбавки за наличие ведомственного знака отличия не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.9. Надбавка за наличие государственной награды устанавливается работникам учреждения, удостоенным государственными наградами, согласно пункту 6 приложения № 3 и пункту 5 приложения № 4 к настоящему Положению.

Применение надбавки за наличие государственной награды не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.10. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по должностям руководителей, специалистов, служащих ежемесячно к должностному окладу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Право работника учреждения (за исключением руководителя учреждения) на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Применение надбавки за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.11. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за выполнение особо важных ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных правовых актов учреждения.

4.12. Премия по итогам работы за год.

В целях поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении устанавливаются премии по итогам работы за год.

Показателями результативности (эффективности) и качества работы работников учреждения являются:

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения приказов, а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг;

- отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения.

Конкретные показатели и критерии эффективности работы работников учреждения устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным правовым актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период учреждением создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премии по итогам работы за год в отношении каждого работника учреждения.

Рекомендуемый размер премий по итогам работы за год определяется в зависимости от выполнения работником показателей и критериев эффективности его работы и процента, установленного за выполнение данных показателей и критериев эффективности работы работника учреждения.

Окончательное решение о размере премии по итогам работы за год в отношении каждого работника принимается руководителем учреждения локальным правовым актом учреждения.

При начислении премии по итогам работы за год не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;

- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;

- нахождение на листе временной нетрудоспособности;

- действие дисциплинарного взыскания.

Решение о размере премии по итогам работы за год в отношении работника, с которым прекращен трудовой договор (за исключением прекращения трудового договора по основаниям, указанным в настоящем разделе), и (или) принятым на работу в течение года), принимается руководителем учреждения с учетом вклада работника в трудовую деятельность за фактически отработанное время, на основании отчета работника.

Работнику, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премии по итогам работы за год не выплачиваются.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», заключенным с учредителем учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения и производятся руководителю учреждения на основании распоряжения Администрации Пуровского района, заместителям руководителя и главному бухгалтеру на основании приказа учреждения.

5.4. Размеры должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.5. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом Администрации Пуровского района в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения и производятся на основании распоряжения Администрации Пуровского района.

Показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения устанавливаются постановлением Администрации Пуровского района.

Условия, размер и сроки выплаты премии по итогам работы за год заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным актом учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности: заместителю руководителя ‒ до 3,8; главному бухгалтеру - до 3,8.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – МРЗП), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, локальным правовым актом учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимальной заработной платы.

6.2. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником учреждения (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.4. Повышение (индексация) окладов (должностных окладов) производится в соответствии с правовым актом Администрации Пуровского района.

6.5. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Положении.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи в соответствии с локальным актом учреждения.

6.6. В случае предоставления из окружного бюджета межбюджетных субсидий на оплату труда работников учреждения, размер должностных окладов на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда может превысить значение, установленное разделом VII настоящего Положения.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.4 настоящего раздела;

- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату его труда в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 5.7 настоящего Положения;

- соблюдения (непревышения) расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации Пуровского района – органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель, работники учредителя).

Учредитель обеспечивает соблюдение учреждением требований, установленных настоящим пунктом.

В целях реализации настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учредителя определяется путем деления установленного объема средств на оплату их труда (без учета объема средств, 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 год на установленную численность вышеуказанных работников и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учредителя доводится до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения на год (без учета объема средств, 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, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанных в настоящем подпункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников учредителя.

7.3. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

7.4. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 50% от фонда оплаты труда учреждения.

7.4.1. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплата оклада (должностного оклада);

б) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.4.2. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплаты стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.5. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на его оплату труда в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40%.

7.6. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни:

- административно-управленческого персонала учреждения – работников учреждения, занятых управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работников учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (приложение № 5 к настоящему Положению);

- основного персонала учреждения – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственных руководителей (приложение № 6 к настоящему Положению);

- вспомогательного персонала учреждения – работников учреждения, создающих условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (приложение № 7 к настоящему Положению).

7.7. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также решением Думы Пуровского района от 29 декабря 2020 года № 143 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из средств бюджета Пуровского района, проживающих на территории муниципального округа Пуровский район Ямало-Ненецкого автономного округа»:

1) на выплату гарантированной части заработной платы – в размере 12,24 должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют 0,24 должностных окладов;

2) на выплату стимулирующей части заработной платы в целом по учреждению в размере до 8 должностных окладов от фонда должностных окладов с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, согласно штатному расписанию.

7.8. Определение фонда оплаты труда учреждения на год осуществляется по следующей формуле:

ФОТ = (ЗПгч + ЗПсч) х (1+РК + СН),

где,

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения на год;

ЗП гч – объем гарантированной части заработной платы на год;

ЗП сч – объем стимулирующей части заработной платы на год;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.8.1. Определение объема гарантированной части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

ЗПгч = (Σ ДО х 12) + (Σ ДО х Ркв),

где:

Σ ДО – фонд окладов (должностных окладов);

12 ‒ количество месяцев в календарном году;

Ркв – размер компенсационных выплат в год.

7.8.2. Определение объема стимулирующей части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

ЗПсч = Σ ДО х 8

где:

Σ ДО – фонд окладов (должностных окладов) работников учреждения;

8 – количество окладов (должностных окладов) работников учреждения.

7.9. Руководитель учреждения по письменному согласованию с учредителем при условии соблюдения пункта 7.4 настоящего раздела вправе при экономии фонда оплаты труда перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения между конкретными выплатами стимулирующего характера и иные выплаты.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ**

**служащих, профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы (квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы) | Наименование должностей служащих (профессий рабочих) | Размер должностного оклада | |
| с 01.01.2023 | с 01.10.2023  \*\* |
| 1 | 2 | 3 |  | 4 |
| **МАУ «Пуровская медиагруппа»** | | | | |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания) | | | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня» | | | |
| 1.1.1. | 3 квалификационный уровень | звукооформитель радиовещания | 18 136 | 19 243 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня» | |  |  |
| 1.2.1. | 3 квалификационный уровень | специальный корреспондент телевидения, режиссер телевидения, режиссер монтажа, режиссер радиовещания, телеоператор, оператор эфира, диктор радиовещания | 19 812 | 21 021 |
| 1.2.2. | 4 квалификационный уровень | ведущий программ | 20 210 | 21 443 |
| 1.2.3. | 5 квалификационный уровень | шеф-редактор телепрограмм, шеф-редактор радиопрограмм | 20 613 | 21 871 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня» | | | |
| 1.3.1. | 3 квалификационный уровень | главный редактор телевидения (радиовещания) | 29 087 | 30 862 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации | | | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» | | | |
| 2.1.1. | 1 квалификационный уровень | корректор | 16 757 | 17 780 |
| 2.1.2. | 3 квалификационный уровень | заведующий бюро проверки | 17 434 | 18 498 |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | | | |
| 2.2.1. | 1 квалификационный уровень | корреспондент, фотокорреспондент | 17 780 | 18 865 |
| 2.2.2. | 2 квалификационный уровень | дизайнер | 18 136 | 19 243 |
| 2.2.3. | 3 квалификационный уровень | системный администратор, собственный корреспондент | 18 499 | 19 628 |
| 2.3. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» | | | |
| 2.3.1. | 1 квалификационный уровень | редактор отдела | 19 436 | 20 622 |
| 2.3.2. | 2 квалификационный уровень | ответственный секретарь | 20 408 | 21 653 |
|  | 3 квалификационный уровень | главный редактор газеты | 29 087 | 30 862 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 3.1.1. | 1 квалификационный уровень | секретарь | 16 427 | 17 430 |
| 3.1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 16 757 | 17 780 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 3.2.1. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 17 434 | 18 498 |
| 3.2.2. | 3 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I должностная категория | 17 780 | 18 865 |
| 3.2.3. | 4 квалификационный уровень | мастер по ремонту технологического оборудования, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 18 136 | 19 243 |
| 3.3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 3.3.1. | 1 квалификационный уровень | юрисконсульт, специалист по кадрам | 19 055 | 20 218 |
| 3.3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 19 626 | 20 824 |
| 3.3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 20 216 | 21 450 |
| 3.3.4. | 4 квалификационный уровень | ведущий бухгалтер, ведущий инженер средств ТВ и РВ, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист рекламно-коммерческого отдела, ведущий инженер-технолог | 20 822 | 22 093 |
| 3.3.5. | 5 квалификационный уровень | главный специалист информационно-технического отдела, главный специалист рекламно-коммерческого отдела | 21 446 | 22 755 |
| 3.4. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | |
| 3.4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник финансово-экономического отдела, начальник полиграфического отдела | 22 519 | 23 893 |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии | | | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | | |
| 4.1.1. | 2 квалификационный уровень | оператор видеозаписи 6-7 разрядов Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих | 15 176 | 16 102 |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | | | |
| 5.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 5.1.1. | 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений, курьер | 14 446 | 15 328 |
| 5.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 5.2.1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=3C8645854BD6DCBE0532BDDC5574125F35A8323696F0D571B6A499042BB2G) работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронного набора и верстки, оператор электронного цветоделения | 15 176 | 16 102 |
| 5.2.2. | 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=3C8645854BD6DCBE0532BDDC5574125F35A8323696F0D571B6A499042BB2G) работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, печатник плоской печати | 15 480 | 16 425 |
| 5.2.3. | 3 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля | 15 791 | 16 755 |
| 5.2.4. | 4 квалификационный уровень | наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля\*, оператор электронного набора и верстки, оператор электронного цветоделения, печатник плоской печати | 16 105 | 17 088 |

\*Для высококвалифицированных рабочих возможно установление по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 9 и 10 разряды и отнесение к 4 квалификационному уровню.

\*\* Размер должностного оклада с 01.10.2023 установлен с учетом индексации на 6,1%, на основании постановления Администрации Пуровского района от 19.10.2022 № 395-ПА «Об индексации».

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**по должностям руководителей, специалистов, служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада | | Трудовая функция\* | | Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер) \* |
| код | Уровень квалифи-кации |
| с 01.01.2023 | с 01.10.2023 \*\* |
| 1 | 2 |  | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Генеральный директор | 49 920 | 52 966 |  |  |  |
| 2. | Первый заместитель генерального директора по творческим вопросам | 38 648 | 41 006 |  |  |  |
| 3. | Заместитель генерального директора по техническим вопросам | 34 409 | 36 508 |  |  |  |
| 4. | Заместитель генерального директора по общим вопросам | 34 409 | 36 508 |  |  |  |
| 5. | Главный бухгалтер | 30 969 | 32 859 | В/01.6 | 6 | Приказ Минтруда России от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» |
| В/02.6 |
| В/03.6 |
| В/04.6 |
| 6. | Заместитель главного редактора по вещанию | 23 569 | 25 007 |  |  |  |
| 7. | Заместитель главного редактора по мультимедиа | 23 569 | 25 007 |  |  |  |
| 8. | Заместитель главного редактора по радиовещанию | 23 569 | 25 007 |  |  |  |
| 9. | Заместитель главного редактора по телевидению | 23 569 | 25 007 |  |  |  |
| 10. | Заместитель главного редактора газеты по творчеству | 23 569 | 25 007 |  |  |  |
| 11. | Заместитель начальника финансово-экономического отдела | 21 446 | 22 755 |  |  |  |
| 12. | Ведущий специалист по закупкам | 20 822 | 22 093 | А, В, С | 5-7 | Профстандарт 08.026, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н |
| 13. | Ведущий специалист по охране труда | 20 822 | 22 093 |  |  |  |
| 14. | Маркетолог | 20 822 | 22 093 |  |  |  |
| 15. | Копирайтер | 19 812 | 21 021 |  |  |  |
| 16. | Видеограф | 19 812 | 21 021 |  |  |  |
| 17. | Медиааналитик | 19 812 | 21 021 |  |  |  |
| 18. | Старший режиссер | 20 613 | 21 871 |  |  |  |
| 19. | SMM-специалист | 20 613 | 21 871 |  |  |  |
| 20. | SEO-специалист | 20 613 | 21 871 |  |  |  |
| 21. | Бильдредактор | 19 436 | 20 622 |  |  |  |
| 22. | Редактор веб-сайта | 19 436 | 20 622 |  |  |  |
| 23. | Контент-менеджер | 18 499 | 19 628 |  |  |  |

\* Заполняется при применении в графе 2 наименования должности из профессионального стандарта.

\*\* Размер должностного оклада с 01.10.2023 установлен с учетом индексации на 6,1%, на основании постановления Администрации Пуровского района от 19.10.2022 № 395-ПА «Об индексации».

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рекомендуемых выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

**(за исключением руководителя, заместителей, главного бухгалтера)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты (от должностного оклада) | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплат |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда | до 50% | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).  2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.  3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.  4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.  Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.  С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда | ежемесячно |
| 2. | Надбавка за наличие ученой степени | 20% | работникам, имеющим ученую степень доктора наук в сфере, соответствующей профессиональной деятельности по занимаемой должности | наличие ученой степени, соответствующей профилю выполняемой работы «\*» | ежемесячно |
| 10% | работникам, имеющим ученую степень кандидата науки в сфере, соответствующей профессиональной деятельности по занимаемой должности |
| 3. | Надбавка за наличие почетного звания | 20% | имеющему почетное звание «Народный» | наличие профессионального почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы «\*» | ежемесячно |
| 10% | имеющему почетное звание «Заслуженный» |
| 15% | имеющему почетное звание «Почетный» |
| 4. | Надбавка за наличие классности | 25% | наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» удостоверения 1 класса | надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля». Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения. Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения. Надбавка устанавливается по одному из показателей | ежемесячно |
| 10% | наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» удостоверения 2 класса |
| 5. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 10% | наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, соответствующей профилю выполняемой работы «\*» | ежемесячно |
| 6. | Надбавка за наличие государственной награды |  | работникам, удостоенным государственными наградами: | наличие государственной награды «\*» | ежемесячно |
| 40% | - высшее звание Российской Федерации |
| 30% | - орден Российской Федерации |
| 25% | - знак отличия Российской Федерации |
| 20% | - медаль Российской Федерации |
| 10% | - почетное звание Российской Федерации |
| 7. | Надбавка за выслугу лет | 10% | стаж работы от 1 до 5 лет | надбавка устанавливается работникам по должностям руководителей, специалистов и служащих в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях средств массовой информации, а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении «\*\*» | ежемесячно |
| 15% | стаж работы от 5 до 10 лет |
| 20% | стаж работы от 10 до 15 лет |
| 30% | стаж работы свыше 15 лет |
| 8. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100% | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учреждением.  2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.11 настоящего положения | премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:  - объем выполняемой работы (задания);  - организационная составляющая выполнения работы (задания);  - необходимость принятия оперативных решений;  - срочность работы (задания) | единовременно |
| 9. | Премия по итогам работы за год | до 100% | выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в пункте 4.12 настоящего положения | премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, принятого в соответствии с положениями, установленными в пункте 4.12 настоящего положения | в сроки, установленные локальным нормативным актом учреждения |

\*При наличии у работника одновременно ученой степени, соответствующей профилю выполняемой работы, и почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, ведомственного знака отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, и государственной награды выплата стимулирующего характера производится по одному из условий осуществления выплаты по выбору работника.

\*\*Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, устанавливается на основании локального акта муниципального учреждения.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рекомендуемых выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Условия осуществления выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).  2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.  3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.  4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.  Надбавка за интенсивность труда руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности деятельности руководителя, установленных Положением о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Пуровского района, утвержденным постановлением Администрации Пуровского района.  Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается учредителем, которое оформляется распоряжением Главы Пуровского района.  Решение об установлении заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.  С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда | до 110% от должностного оклада | ежемесячно |
| 2. | Надбавка за наличие ученой степени | имеющему ученую степень доктора наук в сфере, соответствующей профессиональной деятельности по занимаемой должности | наличие ученой степени, соответствующей профилю выполняемой работы «\*» | 20% от должностного оклада | ежемесячно |
| имеющему ученую степень кандидата наук в сфере, соответствующей профессиональной деятельности по занимаемой должности | 10% от должностного оклада |
| 3. | Надбавка за наличие почетного звания | имеющему почетное звание «Народный» | наличие профессионального почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы «\*» | 20% от должностного оклада | ежемесячно |
| имеющему почетное звание «Заслуженный» | 10% от должностного оклада |
| имеющему почетное звание «Почетный» | 5% от должностного оклада |
| 4. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | работникам, имеющим ведомственный знак отличия | наличие ведомственного знака отличия, соответствующего профилю выполняемой работы «\*» | 10% от должностного оклада | ежемесячно |
| 5. | Надбавка за наличие государственной награды | работникам, удостоенным государственными наградами: | наличие государственной награды «\*» |  | ежемесячно |
| - высшее звание Российской Федерации | 40% от должностного оклада |
| - орден Российской Федерации | 30% от должностного оклада |
| - знак отличия Российской Федерации | 25% от должностного оклада |
| - медаль Российской Федерации | 20% от должностного оклада |
| - почетное звание Российской Федерации | 20% от должностного оклада |
| 6. | Надбавка за выслугу лет | стаж работы от 1 до 5 лет | надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях средств массовой информации, а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.  Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся у Работодателя, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.  Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается Работодателем, которое оформляется правовым актом Администрации Пуровского района.  Право заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.  Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения | 10% от должностного оклада | ежемесячно |
| стаж работы от 5 до 10 лет | 15% от должностного оклада |
| стаж работы от 10 до 15 лет | 20% от должностного оклада |
| стаж работы свыше 15 лет | 30% от должностного оклада |
| 7. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учреждением.  2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.11 Примерного положения | премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ |  | единовременно |
| решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается Учредителем на основании отчета руководителя | до 100% месячной заработной платы |
| решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения | до 100% от должностного оклада |
| отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:  - объем выполняемой работы (задания);  - организационная составляющая выполнения работы (задания);  - необходимость принятия оперативных решений;  - срочность работы (задания) |  |
| 8. | Премия за высокие результаты работы | присуждение учреждению звания лауреата, дипломанта, победителя в отраслевых конкурсах регионального, межрегионального, общероссийского и международного уровня | достижение учреждением высоких результатов работы | до 10% от должностного оклада | единовременно |
| участие учреждения в выставках и конференциях регионального, межрегионального, общероссийского и международного уровня, способствующие повышению деловой репутации учреждения | участие учреждения в выставках и конференциях регионального, межрегионального, общероссийского и международного уровня | до 10% от должностного оклада |
| 9. | Премия по итогам работы за год | премирование осуществляется при условии выполнения показателей оценки эффективности деятельности | соблюдение норм федерального, регионального законодательства в установленной сфере деятельности, исполнение распоряжений органов местного самоуправления;  своевременное и качественное осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставной деятельностью;  соблюдением учреждением финансовой дисциплины (в том числе уплаты налогов, сборов и иных платежей), предусмотренных законодательством Российской Федерации; своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество; целевое и эффективное использование бюджетных средств.  Премия по итогам работы за год руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности деятельности руководителя, установленных Положением о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Пуровского района, утвержденным постановлением Администрации Пуровского района | до 100% от должностного оклада | в сроки, установленные  правовым нормативным  актом Учредителя для директора и  локальным нормативным актом учреждения для заместителя, главного бухгалтера |

\*При наличии у работника одновременно ученой степени, соответствующей профилю выполняемой работы, и почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, ведомственного знака отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, и государственной награды выплата стимулирующего характера производится по одному из условий осуществления выплаты по выбору работника.

\*\*Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, устанавливается на основании локального акта муниципального учреждения.

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**административно-управленческого персонала муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должности |
| 1. | Генеральный директор |
| 2. | Первый заместитель генерального директора по творческим вопросам |
| 3. | Заместитель генерального директора по техническим вопросам |
| 4. | Заместитель генерального директора по общим вопросам |
| 5. | Главный бухгалтер |

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**основного персонала муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должности (профессии) |
| 1. | Главный редактор телевидения (радиовещания) |
| 2. | Главный редактор газеты |
| 3. | Заместитель главного редактора по вещанию |
| 4. | Заместитель главного редактора по телевидению |
| 5. | Заместитель главного редактора по мультимедиа |
| 6. | Заместитель главного редактора по радиовещанию |
| 7. | Заместитель главного редактора газеты по творчеству |
| 8. | Старший режиссер |
| 9. | Шеф-редактор телепрограмм |
| 10. | Начальник полиграфического отдела |
| 11. | Ведущий инженер-технолог |
| 12. | Шеф-редактор радиопрограмм |
| 13. | Режиссер телевидения |
| 14. | Режиссер монтажа |
| 15. | Режиссер радиовещания |
| 16. | Специальный корреспондент телевидения |
| 17. | Ведущий программ |
| 18. | Телеоператор |
| 19. | Оператор эфира |
| 20. | Диктор радиовещания |
| 21. | Редактор отдела |
| 22. | Ответственный секретарь |
| 23. | Ведущий инженер средств ТВ и РВ |
| 24. | Главный специалист информационно-технического отдела |
| 25. | Звукооформитель радиовещания |
| 26. | Корреспондент |
| 27. | Фотокорреспондент |
| 28. | Собственный корреспондент |
| 29. | Дизайнер |  |  |
| 30. | Мастер по ремонту технологического оборудования |
| 31. | Заведующий бюро проверки |
| 32. | Оператор электронного набора и верстки |
| 33. | Оператор электронного цветоделения |
| 34. | Корректор |
| 35. | Печатник плоской печати |
| 36. | Бильдредактор |
| 37. | Системный администратор |
| 38. | Оператор видеозаписи |
| 39. | SMM-специалист |
| 40. | SEO-специалист |
| 41. | Видеограф |
| 42. | Копирайтер |
| 43. | Медиааналитик |
| 44. | Редактор веб-сайта |
| 45. | Контент-менеджер |

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**вспомогательного персонала муниципального автономного учреждения «Пуровская медиагруппа»**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п |  |
| 1. | Начальник финансово-экономического отдела |
| 2. | Заместитель начальника финансово-экономического отдела |
| 3. | Ведущий специалист по кадрам |
| 4. | Ведущий бухгалтер |
| 5. | Ведущий экономист |
| 6. | Ведущий юрисконсульт |
| 7. | Ведущий специалист по закупкам |
| 8. | Ведущий специалист по охране труда |
| 9. | Главный специалист рекламно-коммерческого отдела |
| 10. | Ведущий специалист рекламно-коммерческого отдела |
| 11. | Маркетолог |
| 12. | Юрисконсульт |
| 13. | Специалист по кадрам |
| 14. | Секретарь |
| 15. | Заведующий хозяйством |
| 16. | Водитель автомобиля |
| 17. | Уборщик служебных помещений |
| 18. | Курьер |