



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ г. СЕВЕРОМОРСК

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.01.2015 г.

№ 45

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений», администрация ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск согласно приложению № 1 к постановлению.

2. Утвердить положение об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных творческо-информационных учреждений ЗАТО г.Североморск, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск согласно приложению № 2 к постановлению.

3. Утвердить положение о стимулировании руководителей муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск согласно приложению № 3 к постановлению.

4. Признать утратившими силу с 01.01.2015 постановления администрации ЗАТО г.Североморск:

- от 12.05.2009 № 393 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МТИУ радиоредакции ЗАТО г.Североморск «Радио-Североморск»;

- от 06.11.2013 № 1136 «О внесении изменений в постановление администрации от 12.05.2009 № 393 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МТИУ радиоредакции ЗАТО г.Североморск «Радио-Североморск»;

- от 08.05.2014 № 401 «О внесении изменений в постановление администрации от 12.05.2009 № 393 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МТИУ радиоредакции ЗАТО г.Североморск «Радио-Североморск»;

- от 03.04.2009 № 278 «О введении новой системы оплаты труда работников МТИУ «Редакция газеты «Североморские вести»;

- от 18.01.2010 № 33 «О внесении изменений и дополнений в постановление от 03.04.2009 № 278»;

- от 27.02.2012 № 144 «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников МТИУ «Редакция газеты «Североморские вести»;

- от 21.10.2013 № 1069 «О внесении изменений в постановление администрации от 03.04.2009 № 278 «О введении новой системы оплаты труда работников МТИУ «Редакция газеты «Североморские вести»;

- от 11.04.2014 № 313 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 03.04.2009 № 278 «О введении новой системы оплаты труда работников МТИУ «Редакция газеты «Североморские вести».

5. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения с 01.01.2015.

6. Опубликовать постановление в газете «Североморские вести».

7. Контроль за исполнением постановления возложить на Управляющего делами администрации ЗАТО г.Североморск **И.Г. Долгушину**.

**Глава администрации
ЗАТО г.Североморск**

И.Л. Норина

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных
творческо-информационных учреждений,
подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск (далее - примерное положение, учреждения, администрация) разработано в соответствии с постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений» и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации (далее - работники МТИУ);
- условия оплаты труда работников МТИУ;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников МТИУ;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;
- размеры минимальных окладов по должностям работников МТИУ осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Система оплаты труда работников МТИУ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск, а также настоящим примерным положением по согласованию с представительным органом учреждения.

Система оплаты труда работников МТИУ устанавливается в положениях об оплате труда учреждений с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;
- ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- и) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- к) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.2. Заработная плата работников МТИУ (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области на основании Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.3. Заработная плата каждого работника МТИУ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Оплата труда работников МТИУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему.

1.6. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МТИУ самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов),

а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.7. Должности работников МТИУ, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников МТИУ формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания направляемых учреждением на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников МТИУ учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;

- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

2.2. ФОТ работников МТИУ включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

- ФОТ - фонд оплаты труда работников МТИУ;
- ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников МТИУ.
- ФОТс - специальная часть ФОТ, обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу).
- ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера.
- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70% от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

$(\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк}$ - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

В целях повышения заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, администрацией формируется премиальный фонд руководителя учреждения, в абсолютном размере, но не более 5 % объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников МТИУ на текущий финансовый год. Условия и порядок выплаты премиального фонда утверждаются постановлением администрации ЗАТО г.Североморск. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МТИУ в порядке, предусмотренном для стимулирования работников МТИУ локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. При формировании ФОТ работников МТИУ рекомендуется устанавливать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения:
$$\text{ФОТ} = \text{ФОТоп} (\text{не менее } 60\%) + \text{ФОТпп} (\text{не более } 40\%).$$

3. Порядок и условия оплаты труда работников МТИУ

3.1. Условия оплаты труда работников МТИУ

3.1.1. Заработная плата работников МТИУ состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (оклад) работника МТИУ устанавливается руководителем учреждения дифференцированно и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Размеры должностных окладов работников МТИУ «Радио-Североморск», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников телевидения (радиовещания), устанавливаются дифференцированно, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)».

3.1.3. Размеры должностных окладов работников МТИУ «Редакция газеты «Североморские вести» устанавливаются дифференцированно, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

3.1.4. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников МТИУ, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, установлены постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.1.5. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников МТИУ, указанных в подпунктах 3.1.2 и 3.1.3, установлены в приложениях № 1-2 к настоящему примерному положению.

3.1.6. Положение об оплате труда работников МТИУ должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не может содержать минимальные размеры должностных окладов (окладов).

3.1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.1.8. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать размеры должностных окладов работников МТИУ ниже минимальных размеров должностных окладов установленных постановлениями администрации ЗАТО г. Североморск;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников МТИУ

К размеру должностного оклада (оклада) по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в соответствии с подпунктами 3.1.2 и 3.1.3, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию работникам МТИУ устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.2.2. Специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа Мурманской области устанавливается повышающий коэффициент в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа» в размере 0,25 к должностному окладу (окладу).

3.2.3. В случаях, когда работнику полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышения в абсолютной величине исчисляется от должностного оклада (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

3.2.4. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

3.3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам МТИУ за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);
- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), согласно пункту 3.2.4.

3.3.3. Оплата труда работников МТИУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

3.3.4. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МТИУ, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.3.5. При выполнении работником МТИУ с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МТИУ, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику МТИУ, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МТИУ 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, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МТИУ, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Минимальный размер доплаты - 20% части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МТИУ

3.4.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

3.4.1.1. Рекомендуемые виды стимулирующих выплат работникам МТИУ:

а) Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам МТИУ с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент (в соответствии с пунктом 3.2.4).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Решение о введении указанного персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течении соответствующего календарного года.

б) Надбавки:

1. Надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается работникам МТИУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях средств массовой информации. Стажем непрерывной работы считается стаж работы в учреждениях средств массовой информации при условии, что перерыв в работе в учреждениях средств массовой информации составлял менее одного года.

Рекомендуемый размер надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается работникам МТИУ:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

Установление (изменение) размера надбавки за стаж непрерывной работы при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из размера должностного оклада (оклада) работника МТИУ и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу носит стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Решение об установлении стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы оформляется приказом руководителя МТИУ.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы рассчитывается в соответствии с пунктом 3.2.4.

2. Надбавка к должностному окладу (окладу) за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам МТИУ с учетом:

- инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- участия в выполнении особо важных и срочных работ;
- интенсивности и напряженности работы, связанные со спецификой учреждения;
- совмещения одновременно ряда функций, работы по нескольким направлениям;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

- непосредственного участия работника МТИУ в реализации мероприятий по осуществлению функций и полномочий муниципального заказчика (разработка технических заданий, спецификаций, работа в аукционной, конкурсной, котировочной комиссиях, составление отчетной документации, разработка предложений по эффективности расходования средств учреждения);

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы выплачивается работникам МТИУ с учетом обеспечения финансовыми средствами, за счет средств направляемых на оплату труда и/или средств от приносящей доход деятельности, предельными размерами не ограничена и зависит от личного вклада каждого работника МТИУ.

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы носит стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы и её размер устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени, в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с пунктом 3.2.4 либо в абсолютной величине.

3.4.1.2. В целях поощрения работников МТИУ за выполненную работу, им могут одновременно выплачиваться премии. Основанием для выплаты премий является

решение руководителя учреждения, оформленное приказом, в котором также указывается размер премии в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с пунктом 3.2.4 либо в абсолютной величине.

Виды премий одновременно выплачиваемых работникам МТИУ:

- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за качество выполняемых работ.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера к указанным выше премиям не применяется.

а) Выплата премии за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) производится в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МТИУ и предусматривается с целью поощрения работников МТИУ по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Размер премий за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) максимальным размером не ограничивается.

Решение о премировании за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) работника МТИУ и размере премии в абсолютном значении, выплачиваемой работнику МТИУ, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При премировании учитывается:

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

В учреждении, в пределах имеющихся средств направляемых на указанную премию, одновременно могут выплачиваться премии за разные периоды (месяц, квартал, год).

б) Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МТИУ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных работ. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ максимальным размером не ограничен. Решение о премировании работника МТИУ и конкретном размере премии выплачиваемой работнику МТИУ принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

в) Работникам МТИУ предусматривается выплата единовременной премии за качество выполняемых работ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Главой ЗАТО г.Североморск, Советом депутатов ЗАТО г.Североморск, администрацией ЗАТО г.Североморск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Совета депутатов ЗАТО г.Североморск, Главы ЗАТО г.Североморск, администрации ЗАТО г.Североморск, Командующего СФ и др.

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

3.4.1.3. Премии, предусмотренные настоящим примерным положением (за исключением премии предусмотренной п.п. в) п. 3.4.1.2.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.4.1.4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа коллектива. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.4.2. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам МТИУ, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Заключительные положения

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников МТИУ самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Настоящее Положение является примерным, на его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты работникам МТИУ заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник МТИУ имеет право, известив руководителя МТИУ в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**Минимальные размеры должностных окладов
работников МТИУ осуществляющих профессиональную деятельность
по должностям работников телевидения (радиовещания)
и печатных средств массовой информации**

1. Минимальные размеры должностных окладов работников МТИУ «Радио-Североморск» осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников телевидения (радиовещания):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	Режиссер монтажа	5 383,00
4 квалификационный уровень	Ведущий программ	6 170,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	Начальник отдела	7 222,00

2. Минимальные размеры должностных окладов работников МТИУ «Редакция газеты «Североморские вести» осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников печатных средств массовой информации:

Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный размер оклада (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	
1 квалификационный уровень: - корректор - технический редактор	3 545
2 квалификационный уровень: - заведующий секретариатом - референт	3 740
3 квалификационный уровень: - заведующий бюро проверки - редактор бюро проверки - фоторедактор	3 938

<p>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень: - корреспондент - фотокорреспондент</p> <p>2 квалификационный уровень: - дизайнер - старший корреспондент - редактор</p> <p>3 квалификационный уровень: - собственный корреспондент - заведующий отделом рекламы</p> <p>4 квалификационный уровень: - редактор 1 категории</p>	<p>4 299</p> <p>4 661</p> <p>5 021</p> <p>5 383</p>
<p>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень: - директор представительства (филиала) - заведующий региональным информационным центром - редактор отдела</p> <p>2 квалификационный уровень: - ответственный секретарь</p>	<p>5 514</p> <p>5 776</p>

**Положение
об оплате труда руководителя, заместителей руководителя,
главного бухгалтера муниципальных творческо-информационных учреждений
ЗАТО г.Североморск, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск**

1. Настоящее положение устанавливает условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных творческо-информационных учреждений ЗАТО г.Североморск, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск (далее - руководитель МТИУ).

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

3. Размер должностного оклада руководителя МТИУ, определяется в соответствии с приложением к настоящему порядку.

4. К базовому должностному окладу руководителя МТИУ может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий должностной оклад (приложение к настоящему положению). При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться сложность труда, в том числе с учетом масштаба управления, специфики возглавляемого учреждения и особенностей деятельности в соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией ЗАТО г.Североморск.

5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МТИУ и средней заработной платы работников МТИУ устанавливается в кратности не более чем 5 раз за отчетный год.

Соотношение средней заработной платы руководителя МТИУ и средней заработной платы работников МТИУ, формируемое за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МТИУ устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей МТИУ, заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами с учетом условий труда.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате руководителей МТИУ, заместителей руководителей и главного бухгалтера применяются районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МТИУ на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск, утверждаемого постановлением администрации ЗАТО г.Североморск.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МТИУ, заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом личного вклада в осуществление уставных целей учреждения, а также выполнения трудовых обязанностей.

9. В целях повышения заинтересованности руководителя МТИУ в повышении эффективности деятельности учреждения, администрацией ЗАТО г.Североморск формируется премиальный фонд руководителя МТИУ, в абсолютном размере, но не более 5 % объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых на оплату труда работников МТИУ на текущий финансовый год. Размер премиального фонда руководителя МТИУ утверждается администрацией ЗАТО г.Североморск ежегодно, на начало финансового года. Условия и порядок выплаты премиального фонда утверждаются постановлением администрации ЗАТО г.Североморск. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МТИУ в порядке, предусмотренном для стимулирования работников МТИУ локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

10. Решение о стимулировании (премировании) заместителей руководителя, главного бухгалтера принимается руководителем МТИУ и оформляется его приказом.

11. При возложении исполнения обязанностей руководителя МТИУ на лицо, состоящее в штате учреждения, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, производится доплата в размере до 100 процентов должностного оклада по должности.

Приложение

к Положению об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных творческо-информационных учреждений ЗАТО г.Североморск, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск, утвержденному постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 22.01.2015 № 45

Порядок определения должностных окладов руководителей муниципальных творческо-информационных учреждений

1. Для определения должностных окладов руководителей МТИУ устанавливаются базовый оклад:

Вид учреждения	Значение базового оклада (руб.)
1	2
Муниципальные творческо-информационные учреждения ЗАТО г.Североморск	14000

2. Должностной оклад руководителя МТИУ образуются путем сложения базового оклада и абсолютной величины повышающего коэффициент по занимаемой должности.

3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности определяется в соответствии с показателями (критериями), учитывающими сложность труда, масштаб управления, значимость, специфику возглавляемого учреждения и особенностями деятельности:

3.1.

№ п/п	Показатель (критерий)	Значение повышающего коэффициента
1.	Организация работы по привлечению внебюджетных средств (доходы от оказания платных услуг и безвозмездной финансовой помощи)	
	До 1000 тыс. руб. включительно	не установлено
	Свыше 1000 до 2500 тыс. руб. включительно	0,1
	Свыше 2500 до 5000 тыс. руб. включительно	0,2
	Свыше 5000 тыс. руб.	0,3

3.2. Индивидуальный показатель (критерий), учитывающий значимость и особенности деятельности:

Главному редактору муниципального творческо-информационного учреждения «Редакция газеты «Североморские вести» за обеспечение и организацию информирования населения муниципального образования ЗАТО г.Североморск о правовых актах органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, подлежащих официальному опубликованию, устанавливается значение повышающего коэффициента по данному показателю (критерию) в размере - 0,2.

3.3. В случаях, когда руководителю МТИУ полагается применение значения повышающих коэффициентов по двум и более показателям (критериям) учитывающим сложность труда, масштаб управления, значимость, специфику возглавляемого

учреждения и особенности деятельности, абсолютная величина повышающего коэффициента по занимаемой должности определяется путем сложения абсолютных величин значений повышающих коэффициентов по каждому показателю (критерию) исчисляемых от базового должностного оклада без учета абсолютных величин значений повышающих коэффициентов по другим показателям (критериям).

Абсолютная величина значения повышающего коэффициента по каждому показателю (критерию) определяется путем умножения базового должностного оклада на значение повышающего коэффициента соответствующего показателя (критерия).

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается ежегодно на очередной финансовый год.

4. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), увеличенный на абсолютную величину повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Положения
о стимулировании руководителей муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях заинтересованности руководителей МТИУ в повышении эффективности деятельности муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск (далее - руководители МТИУ), качества выполнения муниципального задания, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет условия премирования руководителей МТИУ, а также перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю МТИУ в пределах средств премиального фонда руководителя МТИУ, средств фонда оплаты труда работников МТИУ и средств от приносящей доход деятельности направляемых на указанные цели.

1.4. Руководителям МТИУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1). Стимулирующие надбавки к должностному окладу:
 - стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы;
 - стимулирующие надбавки за стаж работы.
- 2). Премии:
 - за основные результаты работы за квартал с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя МТИУ;
 - за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам различных мероприятий (разового характера);
 - единовременные премии (выплаты).

2. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководителя МТИУ

2.1. Премийный фонд руководителя МТИУ формируется для премирования руководителя МТИУ за выполненную работу в соответствующем календарном году, его размер утверждается на текущий финансовый год распоряжением Администрации ЗАТО г.Североморск.

2.2. Премийный фонд руководителя МТИУ формируется в абсолютном размере, но не более 5 % объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников МТИУ на текущий финансовый год. Условия и порядок выплаты премиального фонда установлены в разделе 4 настоящего положения.

2.3. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя МТИУ могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя МТИУ осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников МТИУ и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3. Стимулирующие надбавки, порядок и условия их установления

3.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы.

3.1.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы выплачивается руководителю МТИУ ежемесячно с учетом стабильности выполняемых заданий. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливается до 50 % от должностного оклада. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени, в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.1.2. Решение об установлении стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы её размере оформляется распоряжением администрации ЗАТО г.Североморск.

3.2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы.

3.2.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю МТИУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях средств массовой информации. Стажем непрерывной работы считается стаж работы в учреждениях средств массовой информации при условии, что перерыв в работе в учреждениях средств массовой информации составлял менее одного года.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю МТИУ в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

3.2.2. Установление (изменение) размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

3.2.3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из размера должностного оклада (оклада) руководителя МТИУ и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.2.4. Решение об установлении стимулирующей надбавки за стаж работы оформляется распоряжением администрации ЗАТО г.Североморск.

4. Условия премирования руководителя МТИУ

4.1. Руководителю МТИУ выплачивается премия за основные результаты работы за квартал с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя МТИУ.

4.1.1. Премирование руководителя МТИУ осуществляется за I, II, III, IV кварталы отчетного периода в текущем финансовом году в пределах премиального фонда.

4.1.2. Премирование руководителя МТИУ производится по итогам работы учреждения за соответствующий период отчетного финансового года.

4.1.3. Премирование руководителя МТИУ производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя МТИУ (приложение к настоящему положению), личного вклада руководителя МТИУ в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.1.4. Руководитель МТИУ обязан ежеквартально в установленном порядке, в срок до 25 числа последнего месяца отчетного квартала представлять в администрацию ЗАТО г.Североморск докладную записку, отчет о выполнении муниципального задания и отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

При непредставлении в установленный срок или представлении с нарушением установленного порядка премирования руководителя МТИУ целевые показатели эффективности работы учреждения считаются невыполненными.

4.1.5. Оценку эффективности и результативности работы руководителя МТИУ на основе выполнения утвержденных настоящим положением целевых показателей эффективности деятельности учреждения осуществляет администрация ЗАТО г.Североморск.

4.1.6. Выплата премии руководителю МТИУ за соответствующий период производится на основании распоряжения администрации ЗАТО г.Североморск.

4.1.7. Премия руководителю МТИУ не устанавливается в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя МТИУ за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) привлечение руководителя МТИУ в установленном законом порядке к административной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

в) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя МТИУ в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя МТИУ в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

д) наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов, выявленных органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, органами местного самоуправления ЗАТО г.Североморск в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя МТИУ в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

4.1.8. Премирование руководителя МТИУ производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя МТИУ в следующем порядке и размерах:

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности работы учреждения, размер премии руководителя МТИУ за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового премиального фонда в процентах
I квартал	I квартал	20
II квартал	II квартал	25
III квартал	III квартал	25
IV квартал	IV квартал	30

Выплаты премиального фонда осуществляются:

а) Размер премии руководителя МТИУ за I квартал определяется на основе расчета суммы баллов за I квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42	20
менее 42 - 37 включительно	15
менее 37 - 32 включительно	12
менее 32 - 28 включительно	10
менее 28	Не премируется за I квартал отчетного финансового года

б) Размер премии руководителя МТИУ за II квартал определяется на основе расчета суммы баллов за II квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42	25
менее 42 - 37 включительно	20
менее 37 - 32 включительно	17
менее 32 - 28 включительно	15
менее 28	Не премируется за II квартал отчетного финансового года

в) Размер премии руководителя МТИУ за III квартал определяется на основе расчета суммы баллов за III квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42	25
менее 42 - 37 включительно	20
менее 37 - 32 включительно	17
менее 32 - 28 включительно	15
менее 28	Не премируется за III квартал отчетного финансового года

г) Размер премии руководителя МТИУ за IV квартал определяется на основе расчета суммы баллов за IV квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42	30
менее 42 - 37 включительно	25
менее 37 - 32 включительно	22
менее 32 - 28 включительно	20
менее 28	Не премируется за IV квартал

4.2. Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МТИУ, с целью поощрения руководителя МТИУ за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных заданий. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ настоящим положением не установлен. Решение о премировании руководителя МТИУ и конкретном размере премии выплачиваемой руководителю МТИУ принимается администрацией ЗАТО г.Североморск и оформляется распоряжением.

4.3. Руководителю МТИУ могут выплачиваться единовременные премии за качество выполняемых работ в соответствии нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Главой ЗАТО г.Североморск, Советом депутатов ЗАТО г.Североморск, администрацией ЗАТО г.Североморск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Совета депутатов ЗАТО г.Североморск, Главы ЗАТО г.Североморск, администрации ЗАТО г.Североморск, Командующего СФ и др.

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется распоряжением администрации ЗАТО г.Североморск с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

4.4. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера к указанным выше премиям не применяется.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим положением (за исключением премии предусмотренной п.4.3. настоящего положения), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение

к Положениям о стимулировании руководителей муниципальных творческо-информационных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО г.Североморск, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 22.01.2015 № 45

Целевые показатели эффективности деятельности муниципального творческо-информационного учреждения, подведомственного администрации ЗАТО г.Североморск и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя МТИУ

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений учредителя	Выполнение 100 % - 4 балла; менее 100 % - 0 баллов	Результаты мониторинга; докладная руководителя учреждения;	квартальная
1.2.	Отсутствие нарушений ст. 32 Федерального закона от 12.01.96 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях" в части нарушения сроков размещения (предоставления) и форм отчетности, обеспечения открытости и доступности информации в сети «Интернет» или в СМИ	Отсутствие - 7 баллов; За каждое нарушение сроков снимается 2 балла. За каждое непредставление необходимой формы отчетности снимается 2 балла	Результаты мониторинга; докладная руководителя учреждения	квартальная
1.3.	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, наличие обоснованных предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб граждан.	отсутствие - 4 балла; одно взыскание, жалоба, предписание - 2 балла; более одного взыскания, жалобы, предписания - 0 баллов	Докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная

1.4	Своевременное предоставление установленной отчетности об исполнении муниципального задания	В установленный срок (до 25 числа последнего месяца отчетного квартала) - 4 балла; в нарушение срока - 0 баллов	Отчет об исполнении муниципального задания; докладная руководителя учреждения	квартальная
1.5	Соблюдение утвержденных планов (издания газеты; выхода в эфир радиопрограмм)	Соблюдение 100 % - 4 балла; менее 100 % - 0 баллов	Отчет об исполнении муниципального задания; докладная руководителя учреждения	квартальная
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 23 балла				
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения	Выполнение в установленный срок: - распорядительных актов по вопросам распоряжения, использования и списания имущества, закрепленного на праве оперативного управления или переданного бюджетному учреждению в пользование, включая земельные участки, - 3 балла; - замечаний, выявленных в результате проведения совместных проверок в части сохранности и эффективности использования имущества - 3 балла. В случае неисполнения в срок снимается 2 балла	Докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная
2.2	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Рост показателя - 5 баллов; Сохранение показателя - 3 балла; Снижение показателя – 0 баллов.	Докладная руководителя учреждения; информация отдела бухгалтерского учёта и отчетности	квартальная

2.3	Своевременность предоставления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Своевременно - 2 балла; Не своевременно – 1 балл.	Докладная руководителя учреждения; информация отдела бухгалтерского учёта и отчетности	квартальная
2.4	Отсутствие просроченной кредиторской (в том числе по заработной плате) и дебиторской задолженности	Отсутствие – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	Докладная руководителя учреждения; акты проверок; информация отдела бухгалтерского учёта и отчетности	квартальная
2.5	Отсутствие замечаний учредителя по целевому и эффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств учреждения	Отсутствие замечаний – 2 балла; Наличие замечаний – 0 баллов.	Докладная руководителя учреждения; акты проверок; информация отдела бухгалтерского учёта и отчетности	квартальная

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 13

3. Работа с кадрами

3.1	Отсутствие нарушений по технике безопасности, трудовой и исполнительской дисциплины, Трудового кодекса РФ	Отсутствие - 3 балла; за каждый случай нарушения снимается 0,5 балла.	докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная
3.2	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами в соответствии с утвержденным штатным расписанием по состоянию на конец отчетного периода, %	При условии укомплектованности на 100% - 3 балла; Ниже 100 % - 1 балл.	Отчет об исполнении муниципального задания; доклад руководителя учреждения	квартальная

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 6

Совокупность всех критериев по трём разделам (итога):

Периодичность	Баллы
I квартал	42
II квартал	42
III квартал	42
IV квартал	42
