



**Российская Федерация
Кемеровская область - Кузбасс
Мысковский городской округ
Совет народных депутатов Мысковского городского округа
(шестой созыв)**

Р Е Ш Е Н И Е

от 21 июня 2023г. № 50-н

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения Мысковского городского
округа «Мыски Медиа»**

Принято
Советом народных депутатов
Мысковского городского округа
20 июня 2023 года

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь пунктом 44 части 2 статьи 32 Устава Мысковского городского округа, Совет народных депутатов Мысковского городского округа

р е ш и л:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Мысковского городского округа «Мыски Медиа» согласно приложению к настоящему решению.
2. Настоящее решение направить главе Мысковского городского округа для подписания и опубликования (обнародования) в установленном порядке.
3. Настоящее решение вступает в силу на следующий день после его официального опубликования (обнародования).
4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на комитет Совета народных депутатов Мысковского городского округа по развитию экономики, бюджету, налогам и финансам, администрацию Мысковского городского округа.

**Заместитель председателя Совета народных
депутатов Мысковского городского округа**

Г.А.Ветрова

Глава Мысковского городского округа

Е.В. Тимофеев

**Приложение
к решению Совета народных депутатов
Мысковского городского округа
от 21.06.2023г. № 50-н**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ МЫСКОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«МЫСКИ МЕДИА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Мысковского городского округа «Мыски Медиа» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь пунктом 44 части 2 статьи 32 Устава Мысковского городского округа.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также работникам муниципального автономного учреждения Мысковского городского округа «Мыски Медиа» (далее - МАУ МГО «Мыски Медиа», учреждение).

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- 3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- 4) материальную помощь;
- 5) другие виды надбавок и выплат, предусмотренные федеральными законами, законами Кемеровской области - Кузбасса, настоящим Положением.

На должностной оклад и все виды выплат, указанные в настоящем пункте, начисляется районный коэффициент в размере, установленном законодательством.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Решения об определении размеров ежемесячных и иных дополнительных выплат для работников учреждений, а также об осуществлении им таких выплат принимаются руководителем учреждения.

1.8. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Должностные оклады работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов:

1) работников, занимающих в учреждении должности руководителей, специалистов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

2) работников, осуществляющих занимающих в профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2. Индексация и повышение должностных окладов работников учреждения осуществляются на основании решения Совета народных депутатов Мысковского городского округа (далее - решение Совета народных депутатов). При индексации (увеличении) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Виды и порядок выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

5) иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.4. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30

процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149 - 153 ТК РФ и Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса производятся в следующих размерах:

1) Оплата труда при выполнении работ различной квалификации:

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

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2) За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

3) Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере должностного оклада за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

4) Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения (перечень должностей) за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Ночным считается время с 22-00 часов до 06-00 часов.

3.6. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к должностному окладу. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Виды и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 4) ежемесячной надбавки к должностному окладу за ученую степень, ученое звание и почетное звание Российской Федерации;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) надбавка за классность;
- 7) иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Учреждение формирует фонд для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера, премирование в размере не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

Размеры выплат стимулирующего характера могут определяться в процентах к окладу работника учреждения либо в абсолютном размере. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Локальные акты о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера должны отражать четкое отражение конкретного назначения выплат и круг премируемых работников, лиц, получающих доплаты и надбавки стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- 1) реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- 2) успешное выполнение особо важных и срочных работ, качественный результат;
- 3) результативность и оперативность выполняемой работы;
- 4) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- 5) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных и ведомственных целевых программ;
- 6) ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых обязанностей.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 50 % должностного оклада.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно приказом руководителя учреждения.

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может не устанавливаться при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок, в виде премии:

- 1) высокое качество выполнения работ;
- 2) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) успешное выполнение уставных задач учреждения, включая уровень исполнительской дисциплины;
- 4) развитие платных услуг.

Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 50% должностного оклада.

4.5. Работникам учреждения дифференцированно в зависимости от непрерывного стажа в данной организации, дающего право на получение ежемесячной надбавки в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет), устанавливается надбавка за непрерывный стаж, выслугу лет в следующих размерах:

При стаже работы:	Размер надбавки:
от 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
от 15 лет и выше	30%

Надбавка за непрерывный стаж, выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок, и выплачивается одновременно с заработной платой.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за непрерывный стаж, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень, ученое звание и почетное звание Российской Федерации устанавливается в размере:

- 20 процентов должностного оклада - работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук или ученое звание профессора;
- 10 процентов должностного оклада - работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук или ученое звание доцента, а также работникам учреждения, которым присвоено почетное звание Российской Федерации.

Основанием начисления, перерасчета и выплаты указанной надбавки является приказ руководителя учреждения.

4.7. В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать премию по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

Критериями премирования работников по итогам работы за отчетный период являются:

- 1) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 2) соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) написание и издание авторских материалов;
- 7) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 100 процентов должностного оклада.

Размеры премии по итогам работы устанавливаются ежемесячно приказом руководителя учреждения.

4.8. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность в размере:

- 30 процентов должностного оклада - водителям 1 класса;
- 15 процентов должностного оклада - водителям 2 класса.

Размеры надбавки за классность устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.9. Поощрительные и разовые выплаты могут выплачиваться:

- 1) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- 2) в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;
- 3) в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Кузбасса;
- 4) в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет);
- 5) в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста.

Поощрительная и (или) разовая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 50% должностного оклада.

Размеры поощрительной и (или) разовой выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.10. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника учреждения.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, рекомендуется устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере до 1.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждается Комитетом по управлению имуществом администрации Мысковского городского округа – учредителем учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для главного бухгалтера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в соответствии с настоящим Положением на основании приказа руководителя учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам и руководителю учреждения производится выплата материальной помощи в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАУ МГО «Мыски Медиа».

Материальная помощь выплачивается один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов с учетом районного коэффициента, независимо от его продолжительности.

При разделении отпуска на части материальная помощь к отпуску производится к одной из частей отпуска, указанной в заявлении работника.

Работникам, впервые принятым на работу в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу и до окончания календарного года. В этом случае материальная помощь к отпуску предоставляется в последнем месяце календарного года по заявлению работника.

В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен отпуск по производственной необходимости и с его согласия, материальная помощь осуществляется в последнем месяце текущего календарного года по его заявлению.

При увольнении работника материальная помощь осуществляется за фактически отработанное время в текущем календарном году.

6.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается за счет средств местного бюджета. Фонд оплаты труда работников учреждения предусматривается планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, профессии рабочих учреждения.

6.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

В случае увольнения работника выплаты стимулирующего характера за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

7. Финансирование расходов на выплату денежного содержания

7.1. При утверждении фонда оплаты труда МАУ МГО «Мыски Медиа» сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов работников учреждения, предусматриваются следующие средства на выплату (в расчете на год):

7.1.1. для ежемесячных и иных дополнительных выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - в размере 5 должностных окладов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ - в размере 4 должностных окладов;
- 3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет - в размере 3 должностных окладов;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы - в размере 10 должностных окладов;
- 5) надбавка за классность;
- 6) материальная помощь - в размере 2 должностных окладов.

7.1.2. Иные поощрительные и разовые выплаты, ежемесячные надбавки к должностному окладу за ученую степень, ученое звание и почетное звание Российской Федерации планируются в пределах экономии по фонду оплаты труда.

7.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, установленными подпунктом 7.1.1 пункта 7.1 настоящего раздела.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения Мысковского городского
округа «Мыски Медиа»

Размеры
должностных окладов работников, занимающих в учреждении
должности руководителей и специалистов

Главный специалист (Редактор)	10578,70
Видеомонтажер	10578,70
Оператор эфира	10578,70
Телеоператор	10578,70
Технический редактор	10578,70
Менеджер по кадрам	10578,70
Бухгалтер	9523,95
Специалист (корреспондент)	7638,70
Ведущий специалист (корреспондент газеты)	7757,73
Дизайнер газеты	6982,29
Специалист (корреспондент газеты)	6946,13
Менеджер отдела продаж	6946,13
Специалист отдела продаж	6946,13
Системный администратор	6946,13

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения Мысковского городского
округа «Мыски Медиа»

Размеры
должностных окладов работников, осуществляющих в учреждении
профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Заведующий по хозяйственной части	6946,13
Уборщик служебных помещений	6946,13
Старший водитель	9168,24
Водитель автомобиля	7757,73