



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 января 2016 г. № 28-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений средств массовой информации Брянской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области" Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений средств массовой информации Брянской области.

2. Департаменту внутренней политики Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений средств массовой информации Брянской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.

4. Признать утратившим силу постановление администрации Брянской области от 22 июля 2011 года № 670 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений – редакций объединенных, городских, районных газет Брянской области".

5. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Коробко А.М.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 22 января 2016 г. № 28-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных
учреждений средств массовой информации Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений средств массовой информации Брянской области (далее – Положение) (далее – государственные учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, настоящим Положением.

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

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.6. Годовой фонд оплаты труда работников государственных учреж-

дений формируется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.7. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.9. Месячная заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в локальных нормативных актах, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Положении.

Положение по оплате труда работников государственного учреждения, разрабатываемое учреждением, устанавливает фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (выполняемых профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. Если должности служащих не включены в ПКГ, то

размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.4. С учетом условий оплаты труда работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3.

2.5. Работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группами и квалификационным уровням:

2.6.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации":

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"		
Оператор компьютерного набора		6000
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"		
1 квалификационный уровень	корректор, технический редактор	6050
2 квалификационный уровень	заведующий секретариатом; референт	6100
3 квалификационный уровень	заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор	6150
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	6200

2 квалификационный уровень	дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	6500
3 квалификационный уровень	заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	6900
4 квалификационный уровень	политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор	7300
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	директор представительства (филиала); заведующий региональным информационным центром; редактор отдела	8000
2 квалификационный уровень	ответственный секретарь	8100

2.6.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)":

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа " Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня "		
Администратор телевидения		9500
Профессиональная квалификационная группа " Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня"		
1 квалификационный	заведующий видеотекой;	10000

уровень	заведующий фильмотекой; заведующий фонотекой	
2 квалификационный уровень	главный администратор; помощник генерального директора - художественного руководителя	10300
3 квалификационный уровень	ассистент видеооператора; звукооформитель радиовещания; художник компьютерной графики; электромеханик телевидения (радиовещания)	13227
Профессиональная квалификационная группа " Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	редактор телевидения (радиовещания)	13257
2 квалификационный уровень	корреспондент телевидения (радиовещания); ответственный редактор телевидения (радиовещания); редактор музыкальный телевидения (радиовещания); старший редактор телевидения (радиовещания)	13277
3 квалификационный уровень	видеооператор; диктор телевидения (радиовещания); заведующий группой (бюро, корреспондентским пунктом); комментатор телевидения (радиовещания); ответственный выпускающий телевидения (радиовещания); ответственный секретарь телевидения (радиовещания); режиссер монтажа; режиссер телевидения (радиовещания); собственный корреспондент телевидения (радиовещания); специальный корреспондент телевидения (радиовещания); телеоператор	13327

4 квалификационный уровень	ведущий программы; обозреватель телевидения (радиовещания); продюсер телевизионных и радиопрограмм; редактор-консультант телевидения (радиовещания); редактор-стилист телевидения (радиовещания)	13377
5 квалификационный уровень	директор программ (радиотелевизионных); политический обозреватель телевидения (радиовещания); шеф-редактор телевидения (радиовещания)	15525
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	главный выпускающий; художественный руководитель	15700
2 квалификационный уровень	главный режиссер; начальник отдела (дирекции, главной редакции, редакции, студии, творческого объединения); начальник продюсерского центра	15900
3 квалификационный уровень	главный редактор телевидения (радиовещания); начальник службы	19790

2.6.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный	делопроизводитель, кассир	5850

уровень		
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5875
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, техник	5900
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, менеджер, менеджер по рекламе, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	6100
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	6125
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	6150
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6175
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	6200
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	начальник отдела маркетинга	6300

2.6.4. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессио-

нальным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кладовщик; уборщик служебных помещений; оператор связи	5700
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	5750
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5800

3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5850
----------------------------	---	------

2.6.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей	Минимальный должностной оклад, рублей
Главный инженер	9600
Начальник отдела	8100
Оператор эфира	7349

2.7. Индексация заработной платы осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3.2. В государственных учреждениях могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам государственных учреждений при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в повышенном размере и устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников государственных учреждений за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников государственных учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Критерии оценки эффективности (целевые показатели эффективности) утверждаются:

для учреждения в целом (в целях оценки деятельности и определения размера выплат руководителю) – приказом учредителя;

для работников – локальным нормативным актом учреждения или содержатся непосредственно в Положении по оплате труда, утвержденном на уровне учреждения.

4.3. В целях мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.) работнику может устанавливаться надбавка за интенсивность труда на определенный срок.

Надбавка за интенсивность труда работникам государственных учреждений устанавливается на основании оценки интенсивности работы, которая осуществляется по критериям, установленным локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности.

4.4. Премия за образцовое выполнение государственного задания работникам государственных учреждений устанавливается ежемесячно в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работникам на определенный срок (месяц) при:

- условии выполнения государственного задания;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;
отсутствии просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;
выполнении плана по доходам от платных услуг и другой приносящей доход деятельности;

наличии актуального сайта в сети «Интернет».

Конкретный размер премии за образцовое выполнение государственного задания работникам определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутыми значениями критериев оценки качества выполненных работ и устанавливается:

руководителю учреждения приказом департамента внутренней политики Брянской области;

работникам учреждения приказом руководителя учреждения.

Выплата премии осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам государственных учреждений одновременно при награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства и благодарностью Министра связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Почетной грамотой Губернатора Брянской области, Почетной грамотой Брянской областной Думы.

Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется в процентном отношении к должностному окладу и устанавливается:

руководителю учреждения – приказом учредителя;

работникам учреждения – приказом руководителя учреждения.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам государственных учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, своевременность и качественное выполнение работ:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по решению руководителя учреждения с учетом результатов работы, за счет экономии фонда оплаты труда.

Руководителю учреждения премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается на основании приказа департамента внутренней политики Брянской области.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяется Положением по оплате труда государственного учреждения.

4.7. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 10 % к окладам (должностным окладам) работников государственных учреждений, имеющих почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается:

руководителю учреждения приказом учредителя;

работникам учреждения приказом руководителя учреждения.

4.8. Работникам государственных учреждений в зависимости от стажа работы к окладу (должностному окладу) устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

для основного и административно-управленческого персонала государственных учреждений:

от 1 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов;

для вспомогательного персонала государственных учреждений:

от 3 до 8 лет – 10 процентов;

от 8 до 13 лет – 15 процентов;

от 13 до 18 лет – 20 процентов;

от 18 до 23 лет – 25 процентов;

свыше 23 лет – 30 процентов.

Перечень должностей (профессий), относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу, а также перечень должностей (профессий) из числа вспомогательного персонала, которым устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет, утверждается приказом учредителя.

Размер надбавки устанавливается приказом руководителя на основании протоколов комиссии по установлению стажа работы.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

а) для основного персонала государственных учреждений – стаж работы по специальности, время работы в организациях или учреждениях в сфере средств массовой информации, а также в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;

б) для вспомогательного и административно-управленческого персонала – общий трудовой стаж;

в) для всех работников учреждений в стаж работы учитывается:

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки за выслугу лет;

время нахождения граждан на военной службе в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

Основным документом, подтверждающим стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа работы по специальности для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы) в должностях, которые включаются в этот стаж.

При увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавка устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, то надбавка устанавливается после окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей (если в соответствии с действующим законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время), при нахождении в служебной командировке, а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника, то ему устанавливается надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Если работник отработал неполный календарный месяц, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

4.9. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за

общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается:
руководителю учреждения приказом учредителя;
работникам учреждения приказом руководителя учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективным договором учреждения или локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критериями масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения являются:

для печатных средств массовой информации – объем тиража и наличие полиграфической деятельности;

для электронных средств массовой информации – количество часов эфирного вещания.

Критерии для оценки масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения для отнесения по группам учреждений содержатся в приложении к Порядку.

Должностные оклады руководителей по группам учреждений (рублей)						
I	II	III	IV	V	VI	VII
30753	20700	15210	11900	11860	10260	9506

5.3. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I	4
II	4
III	4
IV	4
V	3
VI	3
VII	3

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых нормативным актом учредителя.

5.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Брянской области устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей указанных учреждений.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и

главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Заместителям руководителей выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

6. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.



Приложение
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
автономных и бюджетных учреждений
средств массовой информации Брян-
ской области

Группы учреждений
в зависимости от критериев особенностей деятельности,
значимости учреждения и масштаба управления

1. Учреждения печатных средств массовой информации

Группы учреждений	Критерии особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления
	Объем тиража (тыс. экземпляров за полугодие), наличие полиграфической деятельности
I	свыше 15,0
II	от 9,0 до 15,0
III	от 5,0 до 9,0 с полиграфической деятельностью
IV	от 3,0 до 5,0 с полиграфической деятельностью
V	от 5,0 до 9,0
VI	от 3,0 до 5,0
VII	до 3-х

2. Учреждения электронных средств массовой информации

Группы учреждений	Критерии особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления
	Количество часов вещания в сутки
I	24 часа
II	12 часов
III	8 часов

