



**АДМИНИСТРАЦИЯ НАУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**
(АДМИНИСТРАЦИЯ НАУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА)

**НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКАН
НЕВРАН МУНИЦИПАЛЬНИ КЮШТАН АДМИНИСТРАЦИ**
(НЕВРАН МУНИЦИПАЛЬНИ КЮШТАН АДМИНИСТРАЦИ)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 января 2024 г.

№ 04

ст. Наурская

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального
бюджетного учреждения "Наурская
районная газета "Терская правда"**

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11, руководствуясь Уставом Наурского муниципального района, Администрация Наурского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения "Наурская районная газета "Терская правда" согласно приложению 1.

2. Утвердить предельную штатную численность работников муниципального бюджетного учреждения "Наурская районная газета "Терская правда" согласно приложению 2.

3. Установить, что финансирование оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения "Наурская районная газета "Терская правда" осуществляется за счет средств бюджета Наурского муниципального района и других источников, не запрещенных действующим законодательством.

4. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Администрации Наурского муниципального района (www.naurchr.ru) и опубликованию в районной газете "Терская правда».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава Администрации



Р.Р. Джанхотов

Исп. Алиев Х.Ю., главный редактор
тел. 8962 656-25-11

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения "Наурская районная газета "Терская правда"

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано с целью установления системы оплаты труда, обеспечивающей заинтересованность работников в конечных результатах своей деятельности, на основе Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного Приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ от 15 июня 2022 г. № 473 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности", с учетом приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 18.07.2008 № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" и от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, а также нормативно-правовых актов Наурского муниципального района.

1.2. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Наурская районная газета «Терская правда» (далее – учреждение);

условия оплаты труда руководителя (главного редактора), ответственного секретаря и главного бухгалтера Учреждения;

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – оклад);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях с изменениями на 17.09.2010г.»;

наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» с изменениями на 17.09.2010 г.;

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из бюджета Наурского муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.6. Определение размеров заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Оплата труда каждого работника соответствующего Учреждения зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

1.9. Оплата труда работников Учреждения, 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 по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем на основании организационной структуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся.

1.11. Штатная численность в Учреждениях формируется с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

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

2.2. Размеры окладов работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников (таблица 1), утвержденным:

1) постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

2) постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации";

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации";

Таблица 1

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников
печатных средств массовой информации

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
	Оператор компьютерного набора	5 173
Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня		
1 квалификационный уровень	Корректор	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Фотокорреспондент	6 616
3 квалификационный уровень	Собственный корреспондент	6 616
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Редактор отдела	7 109
2 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	8 238
3 квалификационный уровень	Главный редактор	11 373

2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных
должности служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5 930

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	5 929
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, оператор котельной	6 646

4. Работники учреждений, не отнесенных к ПКГ

Профессии работников учреждений, не отнесенных к ПКГ	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Оператор компьютерной верстки (оператор-верстальщик)	5 173
Заместитель главного редактора	8 956

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

— надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

3.3. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.4. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждений, получающим оклад (должностной

оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению 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.

3.6. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждений производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения.

3.8. Основанием для выплаты работникам учреждения компенсационных выплат, установленных настоящим разделом, является трудовой договор и (или) приказ руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - трудовой договор и (или) распоряжение Администрации Наурского муниципального района.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) могут устанавливаться работникам Учреждений в зависимости от стажа работы в соответствующем Учреждении, на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 7 лет - до 15 процентов;
- при выслуге лет от 7 лет до 10 лет - до 20 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 30 процентов;
- свыше 15 лет – до 40 процентов.

Стаж непрерывной работы (выслуга лет) в Учреждении не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

4.3. Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премииальные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо важных и срочных работ;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.3.1. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам с учетом показателей эффективности и результативности в следующих размерах:

1) премиальная выплата по итогам работы за месяц - до 30% от должностного оклада (оклада) (без учета надбавок и доплат к нему), по 15% за каждый критерий:

а) своевременное и без замечаний исполнение должностных обязанностей, выполнение требований законодательства Российской Федерации, Чеченской республики, муниципальных правовых актов, локальных нормативных актов учреждения;

б) соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности.

2) премиальная выплата по итогам работы за квартал, год - до 1 месячного фонда оплаты труда.

Работникам учреждения снижается размер премиальной выплаты по итогам работы в размере до 100% в случае применения к ним дисциплинарных взысканий. При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

Снижение размера выплаты по итогам работы производится в тот расчетный период, в котором к работнику учреждения было применено дисциплинарное взыскание, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

С приказом руководителя учреждения и причинами снижения размера премиальной выплаты по итогам работы работник учреждения знакомится под личную роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся за счет фонда оплаты труда в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на основании приказ руководителя учреждения с указанием размера выплаты каждому работнику.

4.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам одновременно. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб

Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в профессиональной деятельности выплачивается работникам в размере:

1) не более 100% от оклада за призовое место, заслугу федерального уровня;

2) не более 50% от оклада за призовое место, заслугу регионального уровня;

3) не более 25% от оклада за призовое место, заслугу местного уровня.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в профессиональной деятельности выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на дату получения учреждением информации о награждении, зарегистрированной в журнале входящей корреспонденции учреждения, но не более трех выплат за год. Работник вправе отказаться от выплаты в пользу другой выплаты, при наличии нескольких призовых мест,

заслуг у одного работника. Приоритетность выбора выплаты принадлежит работнику.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в профессиональной деятельности начисляется в процентном отношении к окладу по основной занимаемой должности.

Основанием осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в профессиональной деятельности работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

Основанием осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в профессиональной деятельности руководителю учреждения является распоряжение Администрации Наурского муниципального района

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами, трудовыми договорами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом Учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждений, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Администрацией Наурского муниципального района в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 "О типовой форме трудового договора с руководителем

государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы

К основному персоналу должностей работников Учреждения для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя Учреждения относятся: редактор отдела, собственный корреспондент, фотокорреспондент, оператор компьютерной верстки, оператор компьютерного набора, ответственный секретарь, корректор.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численности работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного

рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 5.7 настоящего Положения).

5.9. Должностные оклады заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже

должностных окладов руководителей соответствующих Учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

5.10. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Администрации Наурского муниципального района по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

5.12. Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (Собрание законодательства Российской Федерации 2007, № 53, ст. 6618; 2016, № 51, ст. 7391).

6.2. Из фонда оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения регулируются локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором и может быть оказана в связи с:

государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами; награждением правительственными или ведомственными наградами; юбилеем (50 и далее каждые 10 лет).

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основе письменного заявления работника.

Единовременная премия выплачивается за счет экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

6.4. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований бюджета, предусмотренных на оплату труда и начислений на выплаты по оплате труда/

Приложение 2
к постановлению Администрации
Наурского муниципального района
от «25» _____ 01 _____ №04

**Предельная штатная численность работников муниципального
бюджетного учреждения "Наурская районная газета
"Терская правда"**

№ п/п	Наименование учреждения	Общая предельная штатная численность работников (чел.)			
		всего	в том числе административно- управленческий персонал	в том числе основной персонал	в том числе работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности учреждения, и обслуживающего персонала
1	Муниципальное бюджетное учреждение "Наурская районная газета "Терская правда"	21	3	11	7