



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 марта 2026 г. № 170
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников государственного автономного
учреждения «Региональный медиахолдинг «Кузбасс»**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса» Правительство Кемеровской области – Кузбасса постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Региональный медиахолдинг «Кузбасс».

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию в сетевом издании «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области – Кузбасса (по внутренней политике) Трофимову М.Ю.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

Первый заместитель Губернатора
Кемеровской области – Кузбасса –
председатель Правительства
Кемеровской области – Кузбасса



А.А. Панов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 27 марта 2026 г. № 170

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного
автономного учреждения «Региональный
медиахолдинг «Кузбасс»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Региональный медиахолдинг «Кузбасс» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения «Региональный медиахолдинг «Кузбасс» (далее – учреждение).

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса».

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области – Кузбасса и бюджетах государственных внебюджетных фондов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственным учреждением государственных услуг.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа Кемеровской области – Кузбасса.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени исходя из заработной платы, установленной в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);

оклад (должностной оклад);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = О_p + (О_p * K_2) + КВ + СВ,$$

где:

ЗП – заработная плата работника, рублей;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

$$O_p = (O * K_1),$$

где:

О – оклад по ПКГ, рублей;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, рублей.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по ПКГ по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. В учреждении предусмотрено применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту (К2) к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

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

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по занимаемой должности работников:

общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

работников печатных средств массовой информации устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

работников телевидения и радиовещания устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, исполнительного органа Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (департамент информационной политики Администрации Правительства Кузбасса, далее – учредитель учреждения).

2.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем учреждения до руководителя учреждения.

2.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области – Кузбасса или Правительства Кемеровской области – Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения.

Указанное в настоящем пункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 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» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, 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.

Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх заработной платы, установленной в

соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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 за час работы) сверх заработной платы, установленной в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.1.3.3. За привлечение работника к сверхурочной работе оплата производится в повышенном размере.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.3.4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время в размере 40 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.1.3.5. Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем году. Общая продолжительность рабочего времени (включая ночное) одного работника не должна превышать годовой нормы рабочего времени.

3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность;

выплаты за высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за 1 месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

единовременные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих учреждения, только по основному месту работы дифференцировано в зависимости от стажа работы

и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
От 3 до 8 лет	10
Свыше 8 до 13 лет	15
Свыше 13 до 18 лет	20
Свыше 18 до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год независимо от районов (местностей) работы.

Выплата за выслугу лет назначается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период нахождения в любом отпуске, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, в период командировки, в период временной нетрудоспособности, в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы, в иные периоды, когда за работником сохраняется средний заработок, то выплата за выслугу лет выплачивается после окончания срока действия указанных обстоятельств.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет работнику учреждения, включается общий стаж:

непрерывной работы в учреждении;

обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата и если ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

работы на выборных должностях или в качестве государственных (муниципальных) служащих;

отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва

между указанными периодами и определяется путем суммирования общего стажа соответствующих периодов персонально по каждому работнику.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за выслугу лет является гарантированной выплатой стимулирующего характера, обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными на оплату труда работников, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

3.2.2. Выплата за интенсивность.

В целях материального стимулирования труда работников, учитывая достижение ими значительных результатов при интенсивном режиме работы, им устанавливается выплата за интенсивность. Выплата за интенсивность устанавливается с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных.

Основными критериями для определения выплаты за интенсивность являются:

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;

внедрение инновационных форм и методов работы;

применение передовых методов работы;

отсутствие замечаний со стороны руководства и потребителей услуг;

привлечение работника к выполнению особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и ее размере устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника в процентах к окладу (должностному окладу) или абсолютном выражении.

Размер выплаты устанавливается в размере не более 150 процентов от должностного оклада.

По решению руководителя учреждения размер выплаты работнику может быть снижен или прекращена ее выплата при несоответствии работника указанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины.

Выплата за интенсивность к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае увольнения работника выплата за интенсивность за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за интенсивность обеспечивается бюджетными ассигнованиями в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

3.2.3. Выплата за высокие результаты работы.

В целях материального стимулирования труда работников, учитывая достижение ими значительных результатов при выполнении сложной работы в отчетном периоде, им устанавливается выплата за высокие результаты работы.

Основными критериями для определения выплаты за высокие результаты работы являются:

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;
самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты за высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплата за высокие результаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, обеспечивается за счет экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет деятельности, приносящей доход, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

3.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ производится работникам учреждения ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается в размере не более 100 процентов от должностного оклада.

Основными критериями для установления выплаты являются:

личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

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

исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество представляемой информации;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ является приказ руководителя учреждения.

Изменение размера выплаты за качество выполняемых работ производится приказом руководителя учреждения.

В случае увольнения работника выплата за качество выполняемых работ за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за качество выполняемых работ обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными на оплату труда работников.

3.2.5. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения по итогам работы за

календарный период (1 месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится при наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет деятельности, приносящей доход.

Критериями для премирования за календарный период (1 месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.6. Иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.6.1. При наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет деятельности, приносящей доход, работникам учреждения могут выплачиваться иные поощрительные и разовые выплаты:

в связи с государственными, профессиональными праздниками и праздничными днями;

к юбилейным датам работника начиная с 50-летнего возраста (при достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75-летнего возраста);

при награждении работника (за участие в городских и областных мероприятиях, победы и призерство в профессиональных конкурсах: Союза журналистов России, федеральных, межрегиональных, областных конкурсах);

в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста.

Решение об установлении выплаты и ее размере устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.2.6.2. При наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет деятельности, приносящей доход, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по письменному заявлению работника.

Оказание материальной помощи работникам может быть рассмотрено в индивидуальном порядке в случаях смерти близких родственников (смерть (гибель) члена семьи (супруг(а), дети), родителей работника), медицинской операции, длительной болезни работника или членов его семьи (супруг (а), дети), родителей, в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, операцией (при представлении документов, подтверждающих затраты на лечение: медицинская справка, заключение и другие подтверждающие документы), рождением или усыновлением ребенка работника (на основании копии свидетельства о рождении, усыновлении), сложным материальным положением работника, кражей имущества и утратой имущества в результате пожара (на основании справки из

соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, МЧС и др.) и других непредвиденных случаях.

Решение о выплате материальной помощи производится при наличии экономии фонда оплаты труда.

Иные поощрительные и разовые выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

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

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

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.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением. Указанные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.2. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению учредителя – главного распорядителя средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом результата деятельности учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Учредитель учреждения – главный распорядитель средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется до 01.09.2025 в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», с 01.09.2025 в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Приложение № 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Региональный
медиахолдинг «Кузбасс»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) общетраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Секретарь	4 943	2,2777	11 259
	Делопроизводитель			
Второй квалификационный уровень	Старший секретарь	4 995	2,3789	11 883
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Инспектор (по предрейсовым осмотрам)	5 099	2,3626	12 047
	Администратор			
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 187	2,5346	13 147
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Первый квалификационный уровень	Менеджер по рекламе	5 758	2,6135	15 049
	Специалист			
	Специалист по маркетингу			
	Специалист по кадрам			
	Специалист по противопожарной профилактике			
	Специалист по охране труда			
	Инженер (связи)			
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий специалист	6 915	2,5136	17 382
	Ведущий бухгалтер			

1	2	3	4	5
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий юристконсульт	6 915	2,5136	17 382
	Ведущий специалист (по закупкам)			
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела продаж	7 523	2,3243	17 486
Второй квалификационный уровень	Главный энергетик	10 137	1,8423	18 676
	Главный инженер			

Приложение № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Региональный
медиахолдинг «Кузбасс»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников
печатных средств массовой информации

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Корректор	5 099	2,3626	12 047
Второй квалификационный уровень	Старший корректор	5187	2,5346	13 147
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Первый квалификационный уровень	Корреспондент	5 758	2,6135	15 049
Второй квалификационный уровень	Старший фотокорреспондент	6 381	2,3753	15 157
	Редактор (специальных выпусков)			
	Редактор (новостей)			
Дизайнер (верстальщик)				
Третий квалификационный уровень	Системный администратор	6 547	2,4851	16 270
Четвертый квалификационный уровень	Шеф-редактор	6 915	2,5136	17 382
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
Второй квалификационный уровень	Ответственный секретарь	10 137	1,8423	18 676
Третий квалификационный уровень	Главный редактор	12 052	1,57019	18 924

Примечание. Должности работников печатных средств массовой информации внесены на основании приказа Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Приложение № 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Региональный
медиахолдинг «Кузбасс»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников
телевидения и радиовещания

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Третий квалификационный уровень	Художник компьютерной графики	5 278	2,6699	14 092
	Звукооформитель радиовещания (телевидения)			
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Второй квалификационный уровень	Корреспондент телевидения	6 381	2,3753	15 157
	Ответственный редактор (спортивных программ)			
	Ответственный редактор (новостей)			
	Ответственный редактор			
	Редактор музыкальный телевидения (радиовещания)			
Третий квалификационный уровень	Диктор	6 547	2,4851	16 270
	Режиссер монтажа			
	Телеоператор			
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий программ	6 915	2,5136	17 382
Пятый квалификационный уровень	Шеф-редактор	7 173	2,4309	17 437
	Директор программ			
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
Второй квалификационный уровень	Начальник отдела	10 137	1,8423	18 676
	Главный режиссер			

1	2	3	4	5
Третий квалификационный уровень	Главный редактор телевидения (радиовещания)	12 052	1,57019	18 924

Примечание. Должности работников телевидения (радиовещания) внесены на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)».

Приложение № 4
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Региональный
медиахолдинг «Кузбасс»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Дворник	4 500	1,5333	6 900
	Сортировщик почтовый отправлений и произведений печати			
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	Уборщик производственных и служебных помещений			
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5 186	1,4631	7 588
Второй квалификационный уровень	Старший водитель автомобиля	6 095	1,5315	9 335