



**Администрация города Нефтеюганска**  
**ДЕПАРТАМЕНТ МУНИЦИПАЛЬНОГО ИМУЩЕСТВА**  
**ПРИКАЗ**

25.10.2023

№ 133-нп

г.Нефтеюганск

**Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда  
работников автономного учреждения города Нефтеюганска  
«Нефтеюганский информационный центр»**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом 2.1.44 Положения о департаменте муниципального имущества администрации города Нефтеюганска, утвержденного решением Думы города Нефтеюганска от 01.06.2022 № 163-VII, постановлением администрации города Нефтеюганска от 03.08.2017 № 126-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска» приказываю:

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Директору автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» А.В.Новицкой привести действующую систему оплаты и стимулирования труда в соответствие с настоящим положением.

3. Обнародовать (опубликовать) приказ в газете «Здравствуйте, нефтеюганцы!».

4. Департаменту по делам администрации города (Филинова Н.В.) разместить приказ на официальном сайте органов местного самоуправления города Нефтеюганска.

5. Приказ вступает в силу после официального опубликования, за исключением пункта 5.1 положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр», который вступает в силу с 01.01.2024. Пункт 2.2 положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

Директор департамента

Е.В.Сабанин

Приложение  
к приказу департамента  
муниципального имущества  
администрации города  
от 25.10.2023 № 133-нп

Положение  
об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения  
города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», Уставом муниципального автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» (далее - Учреждение), Коллективным договором Учреждения и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников Учреждения из субсидии на выполнение муниципального задания и определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия предоставления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия предоставления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

1.3. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (должностных окладов руководителей, специалистов, творческих работников и окладов рабочих) - фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренных настоящим Положением;

-компенсационных выплат - выплат, обеспечивающих оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иных выплат в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных законодательством Российской Федерации;

-стимулирующих выплат - выплат, предусмотренных с целью мотивации работников Учреждения на достижение высокого качества труда, а также поощрения за выполненную работу;

-единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4.Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведенных объемов лимитов субсидий из бюджета муниципального образования.

## 2.Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.Должностные оклады работников Учреждения, а также директора устанавливаются и утверждаются приказом по Учреждению, штатным расписанием и трудовым договором.

2.2.Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются согласно штатному расписанию в следующих размерах:

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад, руб.
Руководители	
Директор	23 733,00
Главный бухгалтер	21 359,00
Главный инженер	18 986,00
Специалисты	
Бухгалтер	10 948,00
Экономист	10 948,00

Администратор телевидения	8 027,00
Юрисконсульт	11 326,00
Специалист по информационным системам	12 675,00
Творческие работники	
Редактор новостей	12 655,00
Редактор	11 612,00
Редактор радиовещания	11 329,00
Выпускающий редактор	11 329,00
Корреспондент телевидения	12 180,00
Главный режиссер	13 917,00
Специалист по видеомонтажу	10 041,00
Старший телеоператор	12 224,00
Телеоператор	10 908,00
Звукооператор	9 564,00
Визажист	8 918,00
Оператор видеозаписи	7 506,00
Рабочие	
Водитель автомобиля	9 779,00
Уборщик служебных помещений	7 576,00

2.3. Должностной оклад директора, перечень выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, порядок и условия предоставления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются трудовым договором, заключенным между директором и учредителем Учреждения – департаментом муниципального имущества администрацией города Нефтеюганска.

2.4. Оклады главного бухгалтера и главного инженера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора.

2.5. Критерии установления окладов главного бухгалтера и главного инженера определяются с учетом:

- уровня профессиональной подготовки и управленческой компетентности;
- степени самостоятельности при принятии административных решений;
- имеющейся квалификационной категории и стажа управленческой работы;

- объема закрепленных должностных обязанностей;

- результативности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.7. Ограничения, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации для минимального размера заработной платы, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата труда в ночное время.

3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него с его согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30% размера должностного оклада работника в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведённых объёмов лимитов субсидии из бюджета муниципального образования.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере должностного оклада (оклада). 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.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

Размер районного коэффициента для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается 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.

3.6. Размер выплаты компенсационного характера за выполнение работ ночное время составляет 40% от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы с 22-х часов до 6-ти часов.

3.7. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется служебной запиской, трудовым договором, соглашением на увеличение объема работ, приказом директора Учреждения.

3.8. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.9. Выплаты компенсационного характера выплачиваются из субсидий на выполнение муниципального задания на текущий финансовый год в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведённых объёмов лимитов субсидий из бюджета муниципального образования.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из субсидий на выполнение муниципального задания:

4.2.1. Персональная надбавка (за сложность, напряженность и особый режим работы). Размер данной надбавки принимается в процентном соотношении к должностному окладу, и не может быть более 100% от должностного оклада.

Размер персональной надбавки устанавливается приказом директора Учреждения.

Персональная надбавка (за сложность, напряженность и особый режим работы) выплачивается бессрочно.

Основными критериями для установления персональной надбавки являются:

1) для аппарата управления (руководители):

-компетентность в принятии, разработке и реализации управленческих решений;

-выполнение плана, объема муниципального задания.

2) для специалистов:

-ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины, своевременное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

3) для творческих работников:

-проявление творческого, креативного подхода к выполнению муниципального задания;

-ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины, своевременное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

4) для рабочих:

-ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины, своевременное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Персональная надбавка выплачивается только из субсидии на выполнение муниципального задания.

#### 4.2.2. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается из субсидии на выполнение муниципального задания.

Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премия по итогам работы за год выплачивается один раз в год за фактически отработанное время в соответствии с занимаемой должностью на последний день истекшего периода (в том числе включая время нахождения в служебных командировках, повышения квалификации с отрывом от работы) в размере до 50% одного месячного фонда оплаты труда из субсидии на выполнение муниципального задания, при наличии экономии средств субсидии максимальный размер премии по итогам за год не ограничивается в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведённых объёмов лимитов субсидии из бюджета муниципального образования.

Премия по итогам работы за год выплачивается работнику, проработавшему неполный календарный год, за который производится выплата, за фактически отработанное время.

Премия по итогам работы за год выплачивается не позднее 31 декабря текущего года, за который производится выплата премии.

При премировании учитываются следующие показатели:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик, освоение и работа со сложным оборудованием, своевременность и полнота подготовки отчетности).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания на последний день соответствующего года.

При наличии экономии размер премии работника может определяться в процентах к должностному окладу как соотношение фонда оплаты труда к сложившейся экономии:

$$P_{\text{пр}} = \frac{\text{Эк.} * 100\%}{\text{ФОТ}}, \text{ где:}$$

$P_{\text{пр}}$  - процент премии к должностному окладу;

$\text{Эк}$  - сложившаяся экономия за отчетный период;

ФОТ - фонд оплаты труда работников в месяц.

Расчет премиальной выплаты на одного работника:

$$P_{\text{рвып.}} = \text{ФОТ}_1 * P_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

$P_{\text{рвып.}}$  - премиальная выплата на одного работника;

$\text{ФОТ}_1$  - фонд оплаты труда одного сотрудника в месяц;

$P_{\text{пр}}$  - процент премии к должностному окладу.

Премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

Премирование директора Учреждения осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств (департамента муниципального имущества администрации города Нефтеюганска).

4.3. Премии, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков и т.д. в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Порядок выплаты стимулирующих выплат, выплачиваемых из средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, утверждается приказом директора Учреждения.

4.5. Стимулирующие выплаты от средств, полученных на реализацию социально значимых проектов, грантовой поддержки (иные поощрительные выплаты).

4.5.1. Стимулирующие выплаты от средств, полученных на реализацию социально значимых проектов, грантовой поддержки (иные поощрительные выплаты) применяются при изготовлении информационных материалов в рамках грантовой поддержки разных уровней (муниципальной, окружной, федеральной, специальных фондов) на реализацию социально значимых проектов.

4.5.2. На выплаты направляются средства, поступающие от грантодателей на реализацию социально значимых проектов в форме субсидий на текущий финансовый год.

4.5.3. Стимулирующие выплаты от средств, полученных на реализацию социально значимых проектов, грантовой поддержки (иные поощрительные выплаты) выплачиваются тем сотрудникам, кто непосредственно участвует в изготовлении таковых материалов, согласно утвержденной грантодателем смете расходов средств гранта.

4.5.4. Выплаты сотрудникам за реализацию социально значимых проектов (грантов) оформляются приказом директора Учреждения.

5. Порядок и условия предоставления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

5.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается из субсидии на выполнение муниципального задания на текущий финансовый год.



5.1.1. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней выплачивается единовременная выплата.

Основанием для выплаты является приказ директора Учреждения о предоставлении отпуска и выплате единовременной выплаты.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения, включая директора, устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты.

Единовременная выплата выплачивается в размере 50% одного месячного фонда оплаты труда субсидии на выполнение муниципального задания по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу и не отработавшие полный рабочий год, имеют право на единовременную выплату в размере, пропорциональном отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6. Социальные выплаты, выплачиваемые из средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

6.1. Порядок выплаты социальных выплат, выплачиваемых из средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, определяется Коллективным договором Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение подлежит изменению в случае внесения изменений в законодательство Российской Федерации.

7.2. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание согласно подпункту 3.4.5 Устава автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр». Штатное расписание включает в себя все должности руководителей, специалистов, творческих работников и рабочих данного Учреждения. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и целей, установленных Учредителем.

7.3. Все работники Учреждения подлежат ознакомлению под подпись с настоящим Положением и (или) с изменениями к нему.

7.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется с учетом письма департамента финансов администрации города Нефтеюганска о проведении индексации путем внесения изменения в настоящий приказ.

