



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЕФТЕЮГАНСКА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2023

№ 172-нп

г.Нефтеюганск

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

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Нefтеюганска, постановлением администрации города Нefтеюганска от 03.08.2017 № 126-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нefтеюганска» администрация города Нefтеюганска постановляет:

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

2. Руководителю автономного учреждения города Нefтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» привести действующую систему оплаты в соответствие с настоящим положением.

3. Обнародовать (опубликовать) постановление в газете «Здравствуйте, нефteюганцы!».

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

5. Постановление вступает в силу с 01.01.2024.

6. Контроль исполнения постановления возложить на первого заместителя главы города П.В.Гусенкова.

Глава города Нefтеюганска

Э.Х.Бугай

## 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 Учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Уставом города Нефтеюганска и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников автономного учреждения города Нефтеюганска «Нефтеюганский информационный центр» (далее - Учреждение) за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания и определяет:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников;
- 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.

При расчете среднего заработка в соответствии с действующим законодательством источник выплат средств определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета такого среднего заработка

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 устанавливаются и утверждаются приказом по Учреждению, штатным расписанием и трудовым договором.

2.2.Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», от 29.05.2015 № 332н

«Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по видеомонтажу»», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2014 № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам», от 04.06.2014 № 357н «Об утверждении профессионального стандарта «Оператор средств массовой информации», от 04.08.2014 № 538н «Об утверждении профессионального стандарта «Редактор средств массовой информации», от 22.12.2014 № 1080н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по предоставлению визажных услуг», в соответствии с таблицами 1,2 настоящего Положения.

Таблица 1

№ п/п	профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1	<b>Общепрофессиональные должности служащих</b>		
1.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, юрисконсульт	10 948
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	11 326
2	<b>Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня</b>		
2.1	1 квалификационный уровень	Администратор телевидения (координатор-администратор)	8 027
3	<b>Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня</b>		
3.1	3 квалификационный уровень	Ассистент видеооператора (оператор эфира)	7 506
4	<b>Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня</b>		
4.1	2 квалификационный уровень	Корреспондент телевидения, должности работников первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутриведомственная категория	12 180
4.2	3 квалификационный уровень	Телеоператор	10 908
4.3	4 квалифицированный уровень	Должности работников третьего квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное должностного наименования «старший»	12 224
4.4	4 квалификационный уровень	Редактор-стилист телевидения	11 612
4.5	4 квалификационный уровень	Редактор-стилист радиовещания	11 329

	уровень		
5	<b>Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня</b>		
5.1	1 квалификационный уровень	Главный выпускающий	11 329
5.2	2 квалификационный уровень	Главный режиссер	13 917
6	<b>Профессиональный стандарт «Специалист по предоставлению визажных услуг»</b>		
	4 квалификационный уровень	Визажист	8 918
7	<b>Профессиональный стандарт «Оператор средств массовой информации»</b>		
	5 квалификационный уровень	Звукооператор	9 564
8	<b>Профессиональный стандарт «Специалист по информационным системам»</b>		
	5 квалификационный уровень	Сервис-инженер по информационным системам	12675
9	<b>Профессиональный стандарт «Редактор средств массовой информации»</b>		
	5 квалификационный уровень	Редактор новостей	12 655
10	<b>Профессиональный стандарт «Специалист по видеомонтажу»</b>		
	5 квалификационный уровень	Оператор видеомонтажа	10 041
11	<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>		
11.1	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	7 576
12	<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>		
	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	9 779

Таблица 2

**Должности руководителей, специалистов, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	Должности, не отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
1	Директор	23 733
2	Главный бухгалтер	21 359
3	Главный инженер	18 986

2.3. Должностной оклад руководителя, перечень выплат компенсационного характера, стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем и Учредителем.

2.4. Критерии установления окладов главного бухгалтера и заместителей руководителя 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.

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

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

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, в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведенных объемов 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 компенсационных выплат за выполнение работ в 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 трудовым договором, соглашением на увеличение объема работ, приказом руководителя 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 начисляются с учетом постановлений Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П и от 27.06.2023 № 35-П.

3.10. Выплаты компенсационного характера выплачиваются за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания на текущий финансовый год и осуществляются в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

#### 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, осуществляются за счет средств субсидии 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 руководителя Учреждения.

Персональная надбавка (за сложность, напряженность и особый режим работы) устанавливается на календарный год.

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 за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания.

4.2.2.Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается за счет средств 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. При наличии экономии средств субсидии максимальный размер премии по итогам работы за год не ограничивается. Выплата премии по итогам работы за год осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведенных объемов лимитов субсидий 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;

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 руководителя Учреждения.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании распоряжения главного распорядителя бюджетных средств (администрации города Нефтеюганска).

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

4.4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

4.5.1. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных на реализацию социально значимых проектов, грантовой поддержки (иные поощрительные выплаты), осуществляются работникам в случаях принятия участия в 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, осуществляются за счет средств, полученных на реализацию социально значимых проектов, грантовой поддержки (иные поощрительные выплаты), тем сотрудникам, которые непосредственно участвуют в изготовлении таких материалов, согласно утвержденной грантодателем смете расходов средств гранта.

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

## 5. Порядок и условия предоставления иных выплат

5.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается за счет средств 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 руководителя Учреждения о предоставлении отпуска и выплате единовременной выплаты.

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

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

Работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно табелю учета рабочего времени.

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).

5.2. Порядок осуществления социальных выплат определяется коллективным договором Учреждения.

Финансовое обеспечение единовременных социальных выплат за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания предусматривается в размере 1% при утверждении фонда оплаты труда.

## 6. Заключительные положения

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

6.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание согласно подпункту 3.4.5 Устава автономного учреждения города Нефтеюганска. 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.

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

6.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется путем внесения изменений в настоящее постановление.