



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20 февраля 2023 года

№ 211-п

Об утверждении Положения  
об установлении системы оплаты труда  
работников муниципальных  
учреждений средств массовой  
информации города Югорска

В целях установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации, руководствуясь статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации города Югорска (приложение).

2. Руководителям муниципальных учреждений средств массовой информации обеспечить принятие локальных нормативных правовых актов, устанавливающих системы оплаты труда работников, в соответствии с утвержденным Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации города Югорска.

3. Опубликовать постановление в официальном печатном издании города Югорска и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Югорска А.Н. Шибанова.

**Глава города Югорска**

**А.Ю. Харлов**

**Приложение  
к постановлению  
администрации города Югорска  
от 20 февраля 2023 года № 211-п**

**Положение  
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных  
учреждений средств массовой информации города Югорска**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации города Югорска (далее – работники, учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- виды и порядок осуществления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональные квалификационные группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений,

профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

3. Заработная плата формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4. При наличии в штатном расписании муниципального учреждения наименования двойных должностей работников, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

5. Размер минимальной заработной платы работников муниципальных учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре (далее - автономный округ).

Если прожиточный минимум трудоспособного населения в автономном округе выше минимального размера оплаты труда, доплата работникам производится до величины прожиточного минимума.

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 (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда либо величины прожиточного минимума трудоспособного населения, доплата производится до соответствующего уровня, без учета повышенной оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за вредные и (или) опасные условия труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае отработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительным причинам (очередной оплачиваемый отпуск, отпуска, предоставляемые работнику в соответствии со статьями 128, 173, 174, 176, 255, 256, 257, 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, дни временной нетрудоспособности), доплата до минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, производится пропорционально отработанному времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6. Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата до минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, пропорционально отработанному времени.

7. Заработная плата руководителя учреждения (должностной оклад (оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается распоряжением администрации города Югорска, в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Югорска.

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 финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждения, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, производится с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной

службы, администрации города Югорска.

9. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

10. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам учреждений устанавливаются в пределах расходов, направляемых на фонд оплаты труда на очередной финансовый год по соответствующему учреждению.

11. Структура и предельные показатели для формирования штатного расписания учреждения согласовывается с администрацией города Югорска.

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.

13. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждений в соответствии с законодательством.

## 2. Основные условия оплаты труда

14. Заработная плата работников учреждений состоит из:  
оклада (должностного оклада);  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»,

от 08.09.2014 № 629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»,

от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»,

от 06.02.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту общественных, внешних связей и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», в соответствии с таблицами 1-7 настоящего Положения.

**Таблица 1**

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и  
размеры окладов (должностных окладов)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1.1	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10421,0
2.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	документовед, экономист, программист, менеджер	12885,0
3.	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
3.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела	18986,0

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников телевидения (радиовещания) и размеры окладов  
(должностных окладов)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 341н)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	звукоинженер	12885,0
1.2	2 квалификационный уровень	корреспондент телевидения (радиовещания)	13529,0
1.3	3 квалификационный уровень	видеооператор, режиссер монтажа	14649,0

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников печатных средств массовой информации и размеры окладов (должностных окладов)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	корректор, технический редактор	10164,0
2.	Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	корреспондент, фотокорреспондент	12885,0
2.2	2 квалификационный уровень	редактор-дизайнер, редактор, старший фотокорреспондент	13529,0
2.3	3 квалификационный уровень	системный администратор	14649,0
3.	Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня		
3.1	1 квалификационный	редактор отдела	17939,0

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
	уровень		
3.2	2 квалификационный уровень	ответственный секретарь	18986,0
3.3	3 квалификационный уровень	директор-главный редактор	23733,0

Таблица 4

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)**

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	звукорежиссер	12885,0

Таблица 5

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, отнесенным к квалификационным уровням в соответствии с профессиональными стандартами**

№ п/п	Должности, не отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	контент-редактор	17265,0

Таблица 6

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Должности, не отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	главный бухгалтер	18986,0

Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных  
окладов)

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	8027,0

16. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждения по результатам аттестации.

17. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждений.

18. В локальных актах, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

### 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

19. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные 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);

- в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

20. Выплата 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), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

22. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

23. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

24. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

**Таблица 8**

**Перечень и размеры компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без	до 100 % к окладу (должностному окладу) работника	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
	освобождения от работы, определенной трудовым договором		в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
2.	При выполнении сверхурочной работы	в полуторном размере - за первые два часа работы, в двойном размере - за последующие часы; расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее чем в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	Доплата за работу в ночное время	20 % от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07. 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
5.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4% от должностного оклада (оклада)	По результатам специальной оценки условий труда рабочего места

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
6.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 %	

#### 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

25. Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы (месяц, год);
- выплата за выслугу лет.

26. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

27. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается на основании показателей, учитывающих результаты труда работников, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей, устанавливаемых управлением внутренней политики и массовых коммуникаций администрации города Югорска и утвержденных администрацией города Югорска.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплата премии по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения, с учетом предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания премия по итогам работы за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, не выплачивается.

28. Премияльная выплата по итогам работы за год устанавливается работникам с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных администрацией города Югорска, и осуществляется в пределах обоснованной экономии фонда оплаты труда.

29. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) снижается при наличии показателей, указанных в таблице 8 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) не выплачивается работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания.

**Таблица 9**

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 10 процентов

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов (норм, нормативов) работы, установленных локальным нормативным актом учреждения, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 30 процентов
3.	Некачественное, несвоевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций	до 10 процентов
4.	Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации	до 20 процентов
5.	Невыполнение поручения непосредственного руководителя	до 10 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10 процентов
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10 процентов

30. Выплата за выслугу лет осуществляется ежемесячно, на основании приказа руководителя учреждения.

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

- общее количество лет, отработанных в данном учреждении;
- для отраслевых должностей - время работы в организациях средств массовой информации;
- для общеотраслевых должностей - периоды работы (службы) в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;
- время службы на должностях рядового и начальствующего состава в вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- военная служба в Вооруженных Силах Союза ССР и других военных формированиях федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом была предусмотрена военная служба, в Объединенных вооруженных Силах государств - участников СНГ;
- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если работник

работал в организациях средств массовой информации до поступления на учебу;

- иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка или сведения от трудовой деятельности, полученные в соответствии с требованиями статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность, а для граждан, уволенных с военной службы, - военный билет или другой документ, подтверждающий период военной службы.

В случаях, когда стаж работы (период военной службы) не подтверждается записями в военном билете, трудовой книжке, он может быть подтвержден другими документами - расчетными книжками и справками. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж работы (периоды военной службы).

При совместительстве, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет устанавливается только к окладу (должностному окладу) по основной работе.

В стаж работы не включаются:

- период работы (службы) в организациях, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы (службы);

- период исправительных работ без лишения свободы.

31. Стимулирующие выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета города Югорска, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

32. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 10

## Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 75 % оклада (должностного оклада)	В соответствии с установленными условиями, указанными в пункте 26 настоящего Положения	ежемесячно
2.	Выплата за выслугу лет	10 % - при стаже работы от 1 года до 3 лет; 15 % - при стаже работы от 3 до 5 лет; 20 % - при стаже работы от 5 до 10 лет; 25 % - при стаже работы от 10 до 15 лет; 30 % - при стаже работы более 15 лет	Устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) при соблюдении условий, установленных пунктом 30 настоящего Положения	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3.	Премия по итогам работы за месяц	до 20 % к окладу (должностному окладу)	Премирование осуществляется с учетом фактически отработанного времени по табелю учета рабочего времени в соответствии с условиями, установленными пунктами 27-29 настоящего Положения	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
	Премия по итогам работы за год	до 1 месячного фонда оплаты труда работника		Ежегодно в последнем месяце календарного года за счет обоснованной экономии средств, предусмотренных на оплату труда

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

33. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

34. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности муниципального учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

**Таблица 11**

### **Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений**

Диапазон штатной численности учреждения, единиц	Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, рублей
29 и менее	23733
30-99	47341
100 и более	80449

35. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4, 6 настоящего Положения, с учетом особенностей, установленных настоящим разделом:

- руководителю учреждения – распоряжением администрации города Югорска;

- заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения.

36. Премирование по итогам работы (месяц, год) руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и пунктами 27-29 настоящего Положения.

Премирование по итогам работы (месяц, год) руководителю учреждения осуществляется по результатам оценки показателей эффективности деятельности, утвержденных администрацией города

Югорска. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) руководителям учреждений снижается в случаях, предусмотренных администрацией города Югорска.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы в следующей кратности:

- руководителю учреждения - от 1 до 4;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру - от 1 до 3.

38. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## 6. Порядок осуществления иных выплат

39. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;
- единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам;
- доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания автономного округа или ученой степени.

40. Перечень и размеры иных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

**Таблица 12**

### Перечень и размеры иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Единовременная выплата молодым	до 2-х месячных фондов оплаты	Устанавливается в коллективном	Единовременная выплата 1 раз по

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
	специалистам	труда	договоре или локальном акте учреждения. При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.	занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу
2.	Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний	до 2 месячных фондов оплаты труда работника	Выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления работника по	Один раз в календарном году

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
			<p>основному месту работы и основной занимаемой должности.</p> <p>Работники учреждений, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, при принятии решения руководителем учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, имеют право на получение материальной помощи в размере пропорционально отработанному времени.</p> <p>Размер выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.</p> <p>Устанавливается единый подход к определению размера материальной помощи для всех категорий работников учреждения.</p>	
3.	<p>Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам</p>	<p>до 10 000 рублей</p>	<p>Выплачивается на основании приказа руководителя учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда в пределах фонда</p>	<p>Не более трех раз в календарном году, не позднее праздничного дня или профессионального праздника</p>

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
			оплаты труда учреждения в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения.	
4.	Доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания автономного округа или ученой степени	10 % - за наличие государственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР; 10 % - за наличие награды и почетного звания автономного округа; 10 % - за наличие ученой степени	Доплата устанавливается по одному из оснований (государственные награды, награды и почетные звания или ученая степень) при условии их соответствия профилю учреждения и деятельности самого работника.	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы

41. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

#### 7. Порядок формирования фонда оплаты труда

42. Фонд оплаты труда в учреждении формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и объемов средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

43. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим

законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

44. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждений не должна превышать 40 процентов от общего годового фонда оплаты труда.

45. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется с учетом источников финансирования их деятельности согласно штатному расписанию учреждения.

Принятие (изменение) учреждением Положения об установлении системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь:

- увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда;

- превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации города Югорска.

46. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения.