

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СУРГУТ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 28 » _____ 03 _____ 20 24

№ _____ 1426

О внесении изменения
в постановление Администрации
города от 01.03.2019 № 1438
«Об установлении системы оплаты
труда работников муниципальных
казенных учреждений города
Сургута, муниципального
автономного учреждения
«Информационно-
организационный центр»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, подпунктом 10 пункта 1 статьи 36 Устава муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, распоряжением Главы города от 29.12.2021 № 38 «О последовательности исполнения обязанностей Главы города высшими должностными лицами Администрации города в период его временного отсутствия», распоряжением Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города», в целях совершенствования муниципальных правовых актов по вопросам оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута:

1. Внести в постановление Администрации города от 01.03.2019 № 1438 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Сургута, муниципального автономного учреждения «Информационно-организационный центр» (с изменениями от 11.04.2019 № 2415, 29.10.2019 № 8035, 28.11.2019 № 8918, 13.12.2019 № 9375, 13.01.2020 № 81, 16.03.2020 № 1747, 07.05.2020 № 2896, 17.12.2020 № 9612, 24.05.2021 № 4025, 15.10.2021 № 8917, 29.12.2021 № 11394, 25.04.2022 № 3272, 11.05.2022 № 3649, 05.07.2022 № 5415, 01.06.2023 № 2846, 01.09.2023 № 4271, 14.09.2023

№ 4491, 08.11.2023 № 5418) изменение, изложив раздел IV приложения к постановлению в следующей редакции:

«IV. Стимулирующие выплаты

В целях стимулирования работников учреждений к качественному труду, достижению конкретных результатов в работе, высокого уровня профессиональной квалификации и мастерства работодатель устанавливает стимулирующие и премиальные выплаты, на выплату которых также могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств.

Установление указанных выплат должно соответствовать условиям их осуществления, а также отвечать уставным задачам муниципального учреждения, количественным и качественным показателям, утвержденным положением об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся работникам учреждения.

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за наличие почетного звания и награждение почетным знаком, соответствующих профилю выполняемой работы;
- надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности);
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж работы;
- премия по результатам работы за месяц;
- ежемесячная доплата молодым специалистам;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) ИТ-специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) не образуют новый оклад и учитываются только при начислении премии по результатам работы за месяц, районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению устанавливается в соответствии с приложением к настоящему положению.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работника – до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, специфики его деятельности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в данном учреждении и других факторов, предусмотренных локальными актами учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом по учреждению.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работника устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на срок не более чем до 31 декабря текущего календарного года.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

1) повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию – 0,1;

2) повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию – 0,2;

3) повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию – 0,3;

4) повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалификационную категорию водителям легковых автомобилей за отработанное в качестве водителя время:

- 1 класса – 0,25;

- 2 класса – 0,10;

5) повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалификационную категорию водолазам:

- 1 класса – 0,25;

- 2 класса – 0,15;

- 3 класса – 0,10;

6) повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалификационную категорию спасателям и иным специалистам, служащим, рабочим, в должностных инструкциях которых закреплена обязанность по выполнению функции спасателя, и имеющим квалификацию «спасатель»:

- международного класса – 0,35;

- 1 класса – 0,25;

- 2 класса – 0,15;

- 3 класса – 0,10.

Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливаются работникам учреждения по сферам экономической деятельности учреждения и закрепляются в положениях об оплате труда работников учреждения.

Право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию предоставляется работникам учреждений независимо от ведомственной принадлежности, наличие категории по которым предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями по должности в соответствии с Квалификационным справочником должностей.

При установлении или присвоении квалификационной категории право на установление (изменение размера) повышающего коэффициента возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 0,1.

При наличии у работника двух и более оснований, выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) производится только по одному из оснований по выбору работника.

7. Надбавка к должностному окладу (окладу) работника за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) – до 50%.

Критерии установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) формируются в положении учреждения об оплате труда с учетом специфики деятельности муниципального учреждения.

В качестве факторов, определяющих интенсивность труда (оперативно-техническую готовность), могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за относительно короткий временной интервал.

Условия поощрения работников учитывают систему оценки объема, качества и эффективности выполняемой работы, которая основывается на учете конечных результатов и включает набор показателей, имеющих количественное выражение.

Надбавка к должностному окладу (окладу) работника за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на срок не более чем до 31 декабря текущего календарного года и мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с наименьшим количеством затраченных ресурсов (материальных, трудовых, временных и так далее).

8. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при стаже работы от 15 лет – 30%.

Надбавка за стаж работы является персонифицированной и устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом отработанного времени в организациях данной отрасли и иных периодов. Документами для определения стажа, дающего право на установление выплаты, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

К иным периодам работы, включаемым в стаж работы, дающий право работникам на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы, включаются:

- периоды прохождения военной службы по призыву в соответствии с действующим законодательством;
- время работы в органах местного самоуправления городского округа Сургут;
- время работы в муниципальных учреждениях, на предприятиях муниципального образования городской округ Сургут;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных органах, органах местного самоуправления;
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением муниципальным учреждением для повышения квалификации или профессиональной переподготовки при условии возвращения в направившее учреждение для дальнейшей работы.

Дополнительно в стаж работы, дающий право работникам на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы, включается:

- время работы в организациях дорожно-транспортного, жилищно-коммунального хозяйства и строительной отрасли – для работников муниципальных казенных учреждений «Дирекция эксплуатации административных зданий и инженерных систем», «Дирекция дорожно-транспортного и жилищно-коммунального комплекса»;
- время работы в организациях, осуществляющих ритуальные услуги, – для работников муниципального казенного учреждения «Ритуал»;
- время работы (службы) в центральном аппарате и территориальных органах МЧС России, Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, спасательных воинских формированиях МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, аварийно-спасательных и поисково-спасательных формированиях, военизированных горноспасательных частях, образовательных, научно-исследовательских, медицинских, санаторно-курортных и иных учреждениях МЧС России, независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, а также в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в органах внутренних дел – для работников муниципальных казенных учреждений, курируемых управлением по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям.

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, ежемесячная надбавка за стаж работы начисляется на должностной оклад (оклад) работника по основной занимаемой должности.

9. Премия по результатам работы за месяц устанавливается работнику в размере до 100% от суммы должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и начисляется пропорционально отработанному времени в календарном месяце согласно табелю учета рабочего времени.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии снижается в том месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание.

Снижение размера премии не должно приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Снижение размера премии оформляется приказом работодателя на основании докладной записки непосредственного руководителя работника либо иной информации о нарушениях, допущенных работником, поступившей в письменном виде работодателю.

До издания приказа работодателя у работника запрашиваются объяснения в письменном виде (объяснительная записка).

Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования указанное объяснение работником не представлено, то оформляется акт об отказе от объяснений. Непредставление работником объяснительной записки не является препятствием для снижения размера премии.

В случае отсутствия работника, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью объяснительную записку ему предлагается представить после его выхода на работу.

Снижение размера премии в этом случае осуществляется за тот месяц, в котором работник вышел на работу.

10. Ежемесячная доплата молодым специалистам.

Понятие «молодой специалист» применяется в значении, установленном пунктом 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».

Доплата осуществляется по основному месту работы в течение первых трех лет работы по специальности (направлению подготовки) в размере 7 675 рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Определение размера доплаты производится пропорционально отработанному времени.

Право на указанную ежемесячную доплату сохраняется при переводе работника в одном учреждении на другую должность при условии выполнения работы по полученной специальности (направлению подготовки).

Основанием для отмены ежемесячной доплаты молодым специалистам является достижение работником возраста 36 лет.

11. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) ИТ-специалистам – до 40%.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) устанавливается ИТ-специалистам, работающим в аккредитованных учреждениях, осуществляющих деятельность в области информационных технологий.

Право на указанную ежемесячную надбавку имеют ИТ-специалисты, относящиеся к следующим должностям: ведущий инженер программист, ведущий инженер-электроник, инженер-программист 1 категории, инженер-электроник 1 категории.

12. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается один раз в календарном году в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности, исходя из фактически установленных на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска размеров должностного оклада (оклада) и соответствующих выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на предоставление единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска имеют работники, проработавшие в данном учреждении не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени в календарном году:

- в первый календарный год работы;
- при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- в календарный год окончания отпуска по уходу за ребенком.

В период работы включается время, отработанное на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участия в семинарах, повышения квалификации, исполнения государственных, общественных обязанностей.

13. Дополнительно к выплатам стимулирующего характера, предусмотренным пунктом 1 раздела IV настоящего положения, работникам учреждения из средств обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств, предусмотренных бюджетными сметами, планами финансово-хозяйственной деятельности учреждений на оплату труда, могут выплачиваться следующие стимулирующие выплаты:

- премия по результатам работы за I, II, III и IV кварталы (далее – квартал);
- премия по результатам работы за год;
- единовременное премирование;
- премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии), но не более двух месячных фондов в год, по всем предусмотренным данным пунктом стимулирующим выплатам в совокупности.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, не выплачиваются работникам:

- 1) занятым на сезонных работах;
- 2) принятым на работу на условиях совместительства;
- 3) уволенным за виновные действия по основаниям, указанным в подпунктах 5, 6, 7, 8, 10, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. Премия по результатам работы за квартал выплачивается при соблюдении условия, указанного в пункте 13 раздела IV настоящего положения, по итогам работы за I, II, III кварталы – в первый месяц, следующий за последним месяцем отчетного квартала, по итогам работы за IV квартал – до 31 декабря текущего календарного года.

15. Премия по результатам работы за год выплачивается при соблюдении условия, указанного в пункте 13 раздела IV настоящего положения, по итогам работы за год работникам муниципальных учреждений до 31 декабря текущего календарного года.

16. Премия по результатам работы за квартал (год) начисляется пропорционально времени, отработанному работником.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участие в семинарах, курсах повышения квалификации, исполнение государственных, общественных обязанностей.

Размеры должностного оклада (оклада), стимулирующих выплат, входящих в месячный фонд оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в целях определения размера премии по результатам работы за квартал (год) определяются на последнюю календарную дату отчетного периода либо на дату прекращения трудового договора.

В случае перевода работника на иную должность у одного работодателя расчет премии по результатам работы за квартал (год) производится за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, установленного:

- 1) по ранее занимаемой должности – на последний рабочий день по данной должности;
- 2) по вновь занимаемой должности – на последнюю календарную дату отчетного периода.

17. Премия по результатам работы за квартал (год) выплачивается работникам, проработавшим полный квартал (год), а также работникам, проработавшим неполный квартал (год), по следующим причинам:

- 1) прием на работу;
- 2) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 3) отпуск по беременности и родам;
- 4) прекращение трудового договора по следующим основаниям:
 - расторжение трудового договора по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение);
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора, определенных сторонами;
 - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника);
 - истечение срока трудового договора.

18. Размер премии по результатам работы за квартал (год) снижается за невыполнение работниками учреждения условий, предусмотренных в положении об оплате труда работников учреждения.

Решение о снижении размера премии по результатам работы за квартал (год) принимается руководителем учреждения и оформляется приказом по учреждению.

19. Единовременное премирование.

Для работников муниципальных учреждений, состоящих в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), при соблюдении условия, указанного в пункте 13 раздела IV настоящего положения, устанавливается единовременное премирование:

- к профессиональному празднику, указанному в коллективном договоре учреждения;
- в связи с юбилейными датами учреждения (5, 10, 15 лет и каждые последующие пять лет). Выплата единовременной премии к юбилейной дате учреждения осуществляется не позднее 12 месяцев со дня юбилейной даты учреждения в соответствии со сведениями, содержащимися в Едином

государственном реестре юридических лиц, либо в соответствии с архивными документами, подтверждающими наступление юбилейной даты учреждения, в отношении учреждений, созданных до 01.07.2002 на базе ведомственных организаций либо путем реорганизации, с учетом факта премирования за предыдущую юбилейную дату.

Размеры должностного оклада (оклада), стимулирующих выплат, входящих в месячный фонд оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в целях определения размера единовременного премирования определяются на дату издания приказа.

20. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую сложность, в результате которых получен экономический эффект или иные положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в городском округе, определенной отрасли, сфере деятельности.

Экономический эффект – реальная экономия бюджетных средств или получение дополнительных бюджетных доходов.

Иной положительный результат – получение положительных результатов, не связанных с денежными средствами.

Решение о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания оформляется приказом руководителя учреждения, подготовленным на основании распоряжения Администрации города, содержащего рекомендации руководителю учреждения произвести выплату денежного поощрения работникам, участвовавшим в выполнении особо важного и сложного задания.

При определении размера премии учитывается степень участия каждого работника в выполнении задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств и не может превышать одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату выхода приказа.

Пояснительная записка к приказу руководителя учреждения о выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий должна содержать информацию о показателях наличия экономического эффекта или иного положительного результата.

Размеры должностного оклада (оклада), стимулирующих выплат, входящих в месячный фонд оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в целях определения размера премии за выполнение особо важного и сложного задания определяются на дату издания приказа.

21. Для принятия решения об установлении (изменении, отмене) работникам выплат стимулирующего характера в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников».

2. Департаменту массовых коммуникаций и аналитики разместить настоящее постановление на официальном портале Администрации города: www.admsurgut.ru.

3. Муниципальному казенному учреждению «Наш город»:

3.1. Опубликовать (разместить) настоящее постановление в сетевом издании «Официальные документы города Сургута»: docsurgut.ru.

3.2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Сургутские ведомости».

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

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы города, курирующего сферу бюджета и финансов.

И.о. Главы города

А.М. Кириленко