



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ВЛАДИМИРА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.05.2025

№ 997

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного учреждения города Владимира медиахолдинг
«Владимир — Это Мы»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета народных депутатов города Владимира от 27.05.2015 № 89 «О Положении о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Владимира», постановляю:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения города Владимира медиахолдинг «Владимир — Это Мы» согласно приложению.
2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 07.05.2025.
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Егорова Д.С.

Глава города



Д.В. Наумов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Владимира
от 19.05.2025 № 997

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного
учреждения города Владимира медиахолдинг «Владимир — Это Мы»

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения города Владимира медиахолдинг «Владимир — Это Мы» (далее — Положение) является порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения города Владимира медиахолдинг «Владимир — Это Мы» (далее — Учреждение).

1.2. Действие данного Положения распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, решением Совета народных депутатов города Владимира от 27.05.2015 № 89 «О Положении о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Владимира», иными муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Владимира.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- соответствия оплаты труда работника уровню его образования, квалификации, конечного результата труда;
- кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и муниципальными нормативными правовыми

актами органов местного самоуправления города Владимира.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя должностные оклады, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. Руководитель Учреждения и главный бухгалтер несут ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Перечни должностей, относимых к основному и административно-управленческому персоналу Учреждения, определены приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), являются основой для установления должностных окладов работников Учреждения.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад), работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Размер базового должностного оклада составляет для:

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 5507 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 10222 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» - 9147 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» - 14099 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня» - 9147 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня» - 14099 рублей.

2.3. Должностной оклад состоит из базового оклада, последовательно умноженного на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за сложность выполняемых работ.

2.4. При определении квалификационных уровней по каждой должности, профессии за основу берутся квалификационные характеристики (требования) по должностям работников согласно должностным инструкциям, утвержденным в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов работников Учреждения (приложение № 2 к Положению).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам.

3.3. К выплатам компенсационного характера отнесены следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00 часов) оплачивается в повышенном размере, но не ниже 20% должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад, ставка заработной платы определяются путем деления месячного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.6. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая

компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

3.8. Размеры выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников с учетом показателей и критериев эффективности работы,

измеряемых количественными и качественными показателями.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных выражениях в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4.4. К выплатам стимулирующего характера отнесены:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев эффективности работы, измеряемых количественными и качественными показателями, согласно локальному нормативному акту Учреждения.

Ежемесячно по результатам работы производятся выплаты стимулирующего характера в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы в следующих размерах:

4.4.1. Работникам, относящимся к административно-управленческому персоналу:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы - до 100%;
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - до 130%.

4.4.2. Работникам, относящимся к основному персоналу:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы - до 100%;
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - до 175%.

5. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

На руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением, в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается распоряжением главы города.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников основного персонала Учреждения и составляет до 1,3 размера среднемесячной заработной платы основного персонала.

При расчете среднемесячной заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения. Не учитываются выплаты компенсационного характера.

Среднемесячная заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное в предшествующем календарном году время на среднесписочную численность работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения пересматривается ежегодно с 01 января.

При создании нового учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников Учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается распоряжением главы города.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в соответствии с разделом 3 Положения приказом заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах приказом руководителя Учреждения в соответствии с разделом 3 Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с пп. 4.4.1 и п. 6.2 Положения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах приказом заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения, кроме премии по итогам работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается не реже одного раза в полугодие.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения устанавливаются приказом заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения, ежемесячно, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утвержденных приказом заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения.

Документы на премирование руководителя представляются Учреждением на рассмотрение и согласование заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения, в срок не позднее пяти дней после окончания отчетного месяца. На рассмотрение представленных материалов и подготовку приказа заместителя главы администрации города предоставляется три рабочих дня.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с пп. 4.4.1 и п. 6.1 Положения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах приказом руководителя Учреждения.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности их труда, определяемых локальными нормативными актами Учреждения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере от 1,1 до 3,9.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается с учетом выплаты руководителю Учреждения премии в максимальном размере по результатам выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере от 1,0 до 3,3 и не может превышать 90% предельного уровня соотношения, установленного для руководителя Учреждения.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается ежегодно приказом заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения.

5.13. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения.

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

5.14. Расчет предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения за отчетный год представляется руководителем Учреждения

в администрацию города Владимира в срок до 20 января текущего года.

5.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера ежегодно в срок до 10 марта размещается администрацией города Владимира в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира.

Информация в указанных целях представляется руководителем Учреждения в администрацию города Владимира в срок до 20 января года, следующего за отчетным годом.

Ответственность за своевременность представления и достоверность информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера несет руководитель Учреждения.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут производиться иные выплаты стимулирующего и социального характера, размер которых устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в абсолютных размерах приказом руководителя Учреждения:

6.1.1. В пределах средств утвержденного фонда оплаты труда по личным заявлениям может оказываться материальная помощь в сумме не более двух должностных окладов, ставок заработной платы в год.

6.1.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и профессиональными праздниками;
- к юбилейным датам (мужчинам - 50, 65 лет; женщинам - 50, 60 лет).

6.1.3. В пределах средств экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения по личным заявлениям может оказываться материальная помощь социального характера в соответствии с локальным актом Учреждения.

6.2. Руководителю Учреждения могут производиться иные выплаты стимулирующего и социального характера, размер которых устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах приказом заместителя главы администрации города, курирующего деятельность Учреждения:

6.2.1. В пределах средств утвержденного фонда оплаты труда руководителю Учреждения по личному заявлению может оказываться материальная помощь в сумме не более двух должностных окладов в год.

6.2.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю Учреждения могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и профессиональными праздниками;
- к юбилейным датам (мужчинам - 50, 65 лет; женщинам - 50, 60 лет).

6.2.3. В пределах средств экономии по фонду оплаты труда руководителю Учреждения по личному заявлению может оказываться материальная помощь социального характера в сумме не более двух должностных окладов в год.

6.3. Работникам, отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

7. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств бюджета города, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, выполнение работ на соответствующий год, и средств от приносящей доход деятельности. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на иные выплаты, установленные коллективным договором или другим локальным нормативным актом Учреждения.

7.2. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах годового фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, утвержденным в установленном порядке.

7.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется путем суммирования фондов оплаты труда в соответствии с количеством штатных единиц работников, установленных штатным расписанием, исходя из должностных окладов, рассчитанных в соответствии с приложением № 2 к Положению. Количество должностных окладов для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения составляет 36,3.

ПЕРЕЧНИ

должностей, относящихся к основному и административно-управленческому персоналу Учреждения

I. Должности, относящиеся к основному персоналу Учреждения

1. Главный редактор телевидения.
2. Главный режиссер.
3. Обозреватель телевидения.
4. Режиссер телевидения.
5. Режиссер монтажа.
6. Старший редактор телевидения.
7. Корреспондент телевидения.
8. Редактор отдела.
9. Редактор.
10. Начальник отдела маркетинга.
11. Ведущий специалист по маркетингу.

II. Должности, относящиеся к административно-управленческому персоналу Учреждения

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Ведущий бухгалтер.
5. Ведущий юрисконсульт.
6. Ведущий инженер.

Приложение № 2
к Положению

МЕТОДИКА
расчета должностных окладов работников Учреждения

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
4-й квалификационный уровень	1,87	1,84	Ведущий бухгалтер, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер, ведущий специалист по маркетингу

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификационный уровень	1,0	2,6	Начальник отдела маркетинга

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2-й квалификационный уровень	1,33	1,6	Редактор

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификационный уровень	1,0	1,6	Редактор отдела

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения третьего уровня»

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2-й квалификационный уровень	1,33	1,6	Корреспондент телевидения, старший редактор
3-й квалификационный уровень	1,46	1,6	Режиссер монтажа, режиссер телевидения
4-й квалификационный уровень	1,87	1,6	Обозреватель телевидения

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения четвертого уровня»

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Квалификационный уровень	Коэффициент по занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2-й квалификационный уровень	1,18	1,6	Главный режиссер
3-й квалификационный уровень	1,33	1,6	Главный редактор телевидения