МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| « | 01 | » | 03 | 20 | 19 | г. |  | № | 1438 |

Об установлении системы оплаты

труда работников муниципальных

казенных учреждений города Сургута,

муниципального автономного учреждения

«Информационно-методический центр»

В соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.36 Устава муниципального образования городской округ город Сургут, распоряжениями Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города», от 10.01.2017 № 01 «О передаче некоторых полномочий высшим должностным лицам Администрации города», в целях совершенствования муниципальных правовых актов по вопросам оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Сургута и муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр»:

1. Установить в муниципальных казенных учреждениях города Сургута, муниципальном автономном учреждении «Информационно-методический центр» систему оплаты труда работников (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) согласно приложению.

2. Главным распорядителям бюджетных средств, департаменту финансов Администрации города осуществлять финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке в бюджете городского округа город Сургут на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений, муниципального автономного учреж- дения «Информационно-методический центр» в части оплаты труда работников.

3. Руководителям муниципальных казенных учреждений, руководителю муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр»:

3.1. По согласованию с кураторами, с учетом мнения профсоюзного органа работников муниципального учреждения в срок до 28.03.2019 привести поло- жение об оплате труда работников в соответствие с настоящим постановлением.

3.2. При формировании месячного фонда оплаты труда работников учреждения в новых условиях не допускать снижения достигнутого в 2018 году фонда оплаты труда по каждому работнику.

4. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и внесения в них изменений направлять на согласование кураторам муници-пальных учреждений и управлению кадров и муниципальной службы Администрации города.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2019.

6. Размер ежемесячной надбавки за стаж работы, установленной работ- никам муниципальных учреждений до вступления в силу настоящего постановления, не подлежит пересмотру в сторону уменьшения.

7. Управлению документационного и информационного обеспечения   
разместить настоящее постановление на официальном портале Администрации города.

8. Муниципальному казенному учреждению «Наш город» опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

9. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

И.о. главы Администрации города А.А. Жердев

Приложение

к постановлению

Администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение

об установлении системы оплаты труда работников

муниципальных казенных учреждений, муниципального автономного

учреждения «Информационно-методический центр»

(за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя

учреждения, главного бухгалтера) (далее – положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр» (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) (далее – работники либо работники учреждений), устанавливает порядок планирования годового фонда оплаты труда работников и перечень выплат для целей формирования фонда оплаты труда.

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем положении, используются в значениях, определенных Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам ранее в соответствии с постановлением Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установ- лении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Размер заработной платы работников не может быть менее минимальной заработной платы, установленной трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (далее – Соглашение).

5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением, осуществляется работодателем в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетной сметой, планом финансово- хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

6. Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.04.2013 № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты- Мансийском автономном округе – Югре».

7. При формировании системы оплаты труда работников учреждений   
не допускается регулирование работодателем следующих вопросов:

* 1. Формирование и утверждение профессиональных квалификаци- онных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.
  2. Перенос профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп.
  3. Применение наименований должностей (профессий) работников,   
     не соответствующих наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ   
     и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.
  4. Утверждение квалификационных характеристик по должностям служащих и профессиям рабочих.
  5. Отступление от единого реестра ученых степеней и ученых званий, и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке.
  6. Установление повышающих коэффициентов за наличие среднего профессионального или высшего образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования.
  7. Установление понижающих коэффициентов по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.
  8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также   
     на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
  9. Определение размеров заработной платы работников учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.
  10. Система оплаты труда работников учреждений состоит из:
* должностного оклада (оклада);
* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат.

Раздел II. Должностные оклады (оклады) работников

1. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) согласно таблицам 1 – 3 настоящего положения.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Размер должностного оклада (оклада),  рублей |
| Общеотраслевые профессии рабочих  (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н) | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 | 2 787 |
| 2 | 3 149 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 | 3 593 |
| 2 | 3 880 |
| 3 | 4 025 |
| 4 | 4 168 |
| Общеотраслевые должности служащих  (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н) | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 | 2 997 |
| 2 | 3 087 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 | 3 478 |
| 2 | 3 860 |
| 3 | 4 243 |
| 4 | 4 451 |
| 5 | 4 730 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 | 6 180 |
| 2 | 6 674 |
| 3 | 7 230 |
| 4 | 7 725 |
| 5 | 8 343 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 | 8 967 |
| 2 | 9 415 |
| 3 | 9 953 |
| Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н) | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» | |
|  | 3 429 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения  и осуществляющих предоставление социальных услуг» | |
| 1 | 5 878 |
| 2 | 6 055 |
| Должности медицинских и фармацевтических работников  (приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526) | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 1 | 3 761 |
| 2 | 4 209 |
| 3 | 4 657 |
| 4 | 5 105 |
| 5 | 5 589 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | |
| 1 | 5 116 |
| 2 | 6 702 |
| 3 | 7 213 |
| 4 | 7 776 |
| Должности работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)  (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н) | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
|  | 4 044 |
| Профессиональная квалификационная группа  должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 | 4 110 |
| 2 | 4 809 |
| Профессиональная квалификационная группа  должностей педагогических работников | |
| 1 | 4 985 |
| 2 | 5 483 |
| 3 | 5 982 |
| 4 | 6 630 |
| Профессиональная квалификационная группа  должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1 | 6 615 |
| 2 | 7 277 |
| 3 | 7 938 |
| Должности работников сферы научных исследований и разработок  (приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н) | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей научных  работников и руководителей структурных подразделений | |
|  | 6 991 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии  ([приказ](garantF1://91912.0) Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570) | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | |
|  | 4 182 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
|  | 5 684 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников  культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
|  | 6 533 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего  состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
|  | 7 446 |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии  (приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н) | |

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | |
|  | 3 118 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | |
| 1 | 3 304 |
| 2 | 4 262 |
| 3 | 5 154 |
| 4 | 5 650 |

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  должности  (профессии) | Квалификационный  уровень | Размер должностного оклада (оклада),  рублей |
| Должности работников, осуществляющих деятельность в области  гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных  ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной  безопасности и безопасности людей на водных объектах (приказ  Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н) | | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | |
| Капитан спасательного катера |  | 6 076 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | |
| Капитан-механик водолазного судна | 1 | 7 408 |
| Специалист гражданской  обороны, начальник пункта управления | 2 | 8 139 |
| Водолазный специалист | 3 | 10 739 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | |
| Спасатель | 2 | 1. 780 |

1. Должностные оклады (оклады) работников учреждений   
   по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются в размерах:

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада),  рублей |
| Специалист по охране труда | 6 180 |
| Специалист по закупкам | 6 180 |
| Помощник оперативного дежурного пункта  управления | 7 408 |
| Оперативный дежурный пункта управления | 8 139 |
| Начальник отдела (службы) | 8 967 |
| Руководитель группы | 8 967 |
| Старший водолазный специалист | 1. 601 |

1. Наименования должностей (профессий) работников соответствующих учреждений, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по сферам экономической деятельности, приведены в соответствие с требованиями, предъявляемыми Квалификационными справочниками для данных категорий должностей (профессий) работников.

При формировании штатных расписаний работников соответствующих муниципальных учреждений работодатели используют наименования должностей (профессий), не вошедших в профессиональные квалификационные группы, в строгом соответствии с наименованиями должностей (профессий), указанными в пунктах 1, 2 настоящего раздела.

1. По должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, размеры должностных окладов (окладов) по которым не установлены пунк- тами 1, 2 настоящего раздела, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются работодателем самостоятельно и отражаются в соответствующем разделе Положения учреждения с обязательным отражением порядка и условий установления.
2. По должности заместителя руководителя (начальника) структурной единицы учреждения (отдела, службы) размер должностного оклада устанавливается на 10 – 30% ниже от должностного оклада руководителя (начальника) данной структурной единицы учреждения (отдела, службы).
3. Кроме окладов, установленных таблицей 2 пункта 1 раздела II настоящего положения, водолазам и другим работникам учреждений, подведомственных управлению по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Администрации города, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающихся под воду для выполнения трудовых (служебных) обязанностей, производится дополнительная оплата труда начисление которой осуществляется только с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:
   1. Почасовая оплата за время пребывания под водой, нахождения под заданным давлением в барокамерах и гидробарокамерах водолазам и другим работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| При глубине погружения  (в метрах) | Размер оплаты за 1 час пребывания под водой (в процентах от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) |
| До 6 включительно  Свыше 6 до 12 включительно  Свыше 12 до 20 включительно  Свыше 20 до 30 включительно  Свыше 30 до 40 включительно  Свыше 40 до 50 включительно  Свыше 50 до 60 включительно | 10  15  17  20  25  30  35 |

Конкретный размер почасовой оплаты за время пребывания под водой работнику устанавливается на основании сведений об отработанных рабочих   
и тренировочных часах (табель подводного времени).

Увеличение размера почасовой оплаты за пребывание под водой производится при наличии следующих факторов, усложняющих водолазные работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактор, усложняющий  водолазные работы | Размер увеличения оплаты  за 1 час пребывания под водой (в процентах от исчисленной суммы почасовой оплаты) |
| При скорости течения от 0,5 м/с до 1,0 м/с включительно | 20 |
| При скорости течения свыше 1 м/с  до 1,5 м/с включительно | 30 |
| При скорости течения свыше 1,5 м/с | 40 |
| При волнении воды от 2 до 3 баллов | 30 |
| При волнении свыше 3 баллов | 40 |
| При температуре воды ниже 10°С  (при отсутствии обогревающих костюмов) | 10 |
| При температуре воды ниже 4°С  (при отсутствии обогревающих костюмов | 25 |
| При работе подо льдом | 15 |
| При работе с беседки | 15 |
| При работе в галошах на захламленном  и вязком грунте | 15 |
| При работе в стесненных условиях  (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами элементами  конструкций менее 1,5 м) | 30 |
| При видимости менее 1 м | 20 |
| При отсутствии видимости | 30 |
| При загрязнении воды вредными  и токсичными примесями | 25 |
| При выгрузке боеприпасов, поиске  и подъеме ракет, бомб, мин, торпед  и других взрывоопасных предметов | 40 |
| При взрывных работах и работах  со взрывоопасными веществами | 35 |
| При сварке и резке металла под водой | 30 |

При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100 процентов почасовой оплаты.

* 1. При экспериментальных спусках с целью испытаний водолазного снаряжения, систем жизнеобеспечения водолазных комплексов, режимов компрессии, декопрессии и рекомпрессии, дыхательных смесей, методов погружения, а также при испытании водолазной техники водолазами и другими работниками установленная почасовая оплата производится в двойном размере.
  2. При использовании индивидуальных буксировщиков и групповых транспортировщиков «мокрого типа» за время нахождения на них водолазов под водой, установленная почасовая оплата производится в полуторном размере.
  3. При спасании водолазом тонущего и извлечении его из воды   
     с признаками жизни, водолазу выплачивается премия в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленного федеральным законом, за каждого спасенного.

При поиске тел утонувших, их подъеме на поверхность, извлечении   
из воды, время пребывания под водой исчисляется в полуторном размере, независимо от результатов работы.

При подъеме тел на поверхность водолазу выплачивается премия в размере 0,5 минимальных размеров оплаты труда, установленного федеральным законом, за каждого поднятого погибшего.

Факт проведения работ по спасанию тонущих, поиску и подъему погибших фиксируется в журнале водолазных работ и подписывается руководителем спуска, представителем органов внутренних дел (следственных органов, прокуратуры), а в их отсутствие – спасенным, родственниками или свидетелями.

* 1. За тренировочные и квалификационные спуски в бассейнах   
     и «сухих» барокамерах установленная почасовая оплата производится в половинном размере.

За тренировочные и квалификационные спуски в открытых   
водоемах и в гидробарокамерах установленная почасовая оплата производится с применением понижающего коэффициента 0,75.

Сопровождение больного в барокамере на лечебной рекомпрессии   
и оксигенобаротерапии оплачивается, как рабочий спуск в «сухой» барокамере.

Лечение и профилактика водолазных и иных заболеваний в барокамере заболевшему не оплачивается.

В период обучения профессии водолаза в учебных заведениях (школах, центрах, курсах) часы пребывания обучающихся под водой оплачиваются как тренировочные спуски. Оплату производит организация, направившая кандидата на обучение.

Работникам, осуществлявшим непосредственное руководство водолазными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата   
в размере 15-и процентов суммы почасовой оплаты каждого водолаза, работавшего под водой (находившегося в барокамере под давлением).

Работникам, осуществлявшим непосредственное руководство учебными водолазными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата   
в размере 20 процентов от суммы почасовой оплаты каждого водолаза, работавшего под водой (находившегося в барокамере под давлением).

В случае замены в процессе водолазного спуска лиц, указанных в абзаце первом и втором настоящего пункта, доплата выплачивается каждому лицу пропорционально времени непосредственного руководства спуском   
и медицинского обеспечения соответственно.

* 1. В случае если водолазный спуск не состоялся, водолазам и другим работникам за время пребывания в водолазном колоколе или водолазном отсеке водолазного подводного аппарата оплата производится, как за нахождение   
     в барокамере под повышенным давлением.
  2. Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом кратковременных погружений исчисляется с момента полного погружения водолаза под воду (начала повышения давления в камере)   
     до момента полного выхода водолаза из воды (снижения давления в камере  
      до атмосферного).
  3. Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом длительного пребывания исчисляется с момента закрытия внутренних люков водолазного колокола или водолазного отсека водолазного подводного аппарата после переходов в них водолазов из барокамеры перед началом погружения до момента открытия внутренней крышки люка аппарата   
     для перехода водолазов в барокамеру.

Раздел III. Компенсационные выплаты

1. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

* оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере;
* [районный коэффициент](garantF1://8125.0) за работу в районах Крайнего Севера   
  и приравненных к ним местностях;
* процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
* ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
* доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

* работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в размере до 12% от должностного оклада (оклада) за фактически отработанное в этих условиях время;
* работникам, занятым на работах с опасными условиями труда в размере до 24% от должностного оклада (оклада) за фактически отработанное в этих условиях время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды   
и трудового процесса.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальными правовыми актами.

1.3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (окладу)   
за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, и устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) ежемесячная доплата водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25% от должностного оклада (оклада) за фактически отработанное в качестве водителя время;

2) доплата за разделение рабочего дня (смены) на части – в размере   
до 30% от должностного оклада (оклада);

3) доплата к должностному окладу (окладу) за работу в ночное время  
с 22 часов до 6 часов:

* работникам учреждений гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций по должности «спасатель» – 35%;
* работникам иных муниципальных учреждений – 40%.

2. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры доплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются   
в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права.

4. Дополнительно работникам учреждений, подведомственных управлению по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Администрации города, производятся следующие компенсационные выплаты:

4.1. Ежемесячная доплата работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением с численностью:

* до 10 человек – 15% от должностного оклада (оклада);
* 10 человек и более – 25% от должностного оклада (оклада).

4.2. Ежемесячная доплата водолазам 1 и 2 класса и другим работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолазными спусками) за время пребывания под водой не менее   
1500 часов – в размере 5% от должностного оклада (оклада).

За время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров указанная доплата производится:

* за 1200 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов   
  на глубинах свыше 20 метров;

– за 1000 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов  
на глубинах свыше 60 метров.

4.3. Водолазам 3, 2 и 1 класса и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых (служебных) обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов производится единовременная выплата равная 5-и минимальным размерам оплаты труда, установленным федеральным законодательством.

За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством. Часы пребывания под водой за время учебной подготовки и переподготовки для выплаты единовременной выплаты не учитываются.

Единовременная выплата, предусмотренная настоящим пунктом, выплачивается с начислением районного коэффициента к заработной плате   
и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел IV. Стимулирующие выплаты

В целях стимулирования работников учреждений к качественному труду, достижению конкретных результатов в работе, высокого уровня профессио-нальной 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, утвержденных Положением 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 стимули- рующие 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;

– единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.

1. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу)   
   не образуют новый оклад и учитываются только при начислении премии   
   по результатам работы за месяц, [районного коэффициент](garantF1://8125.0)а к заработной плате   
   и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)   
   по учреждению устанавливается в соответствии с приложением к настоящему положению за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5 раздела V настоящего положения.
3. 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.

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)   
   за квалификационную категорию:
2. повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию – 0,1;
3. повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию – 0,2;
4. повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию – 0,3;
5. повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалифика- ционную категорию водителям легковых автомобилей за отработанное в качестве водителя время:

1 класса – 0,25;

2 класса – 0,10.

1. повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалификаци- онную категорию водолазам:

1 класса – 0,25;

2 класса – 0,15;

3 класса – 0,10.

1. повышающий коэффициент к окладу за присвоенную квалификаци- онную категорию спасателям:

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 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.

1. 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.

1. 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;

- больший 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 выпол- нению больших объемов работ с наименьшим количеством затраченных ресурсов (материальных, трудовых, временных и так далее).

1. 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. Основным документом для определения стажа, дающего право на установление выплаты, является трудовая книжка.

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

* время работы в органах местного самоуправления городского округа город Сургут;
* время работы в муниципальных учреждениях, предприятиях муниципального образования городской округ город 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;
* периоды прохождения военной службы по призыву в соответствии   
  с федеральным законом.

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

* для работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг города Сургута», должностные обязанности которых связаны с организацией предоставления государственных и муниципальных услуг, периоды работы (службы) на должностях руководителей и специалистов в государственных органах, государственных внебюджетных фондах, государственных учреждениях и многофункциональных центрах предоставления государ- ственных и муниципальных услуг, опыт работы в которых был связан с исполнением должностных обязанностей по организации предоставления государственных и муниципальных услуг (при установлении надбавки период работы (службы) в указанных должностях засчитывается в совокупности, но не более пяти лет);
* для работников муниципальных казенных учреждений «Дирекция эксплуатации административных зданий и инженерных систем», «Дирекция дорожно-транспортного и жилищно-коммунального комплекса» время работы   
  в организациях дорожно-транспортного, жилищно-коммунального хозяйства   
  и строительной отрасли;
* для работников муниципального казенного учреждения «Ритуал» время работы в организациях, осуществляющих ритуальные услуги;
* для работников муниципальных казенных учреждений, курируемых управлением по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям, 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.

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.

1. Премия по результатам работы за месяц устанавливается работнику   
   в размере до 100% от суммы должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, без учета выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в размере пропорционально отработанному времени в календарном месяце согласно табелю учета рабочего времени.

Снижение размера премии оформляется приказом работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника, а также с учетом объяснительной записки, представленной работником.

В случае наличия дисциплинарного взыскания премия не выплачивается   
в том месяце, в котором оно было применено.

1. Ежемесячная доплата молодым специалистам.

В целях настоящего постановления молодым специалистом считается лицо:

* в возрасте до 30 лет включительно;
* являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
* получившее образование по очной форме обучения;
* заключившее трудовой договор (дополнительное соглашение   
  к трудовому договору) по полученной специальности (направлению подготовки) впервые, вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома, не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода ухода неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Доплата осуществляется в течение трех лет в размере 60 процентов   
от размера минимальной заработной платы, установленной на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, без учета доплат и надбавок. Определение размера доплаты производится пропорционально отработанному времени.

Выпускник медицинского высшего учебного заведения считается молодым специалистом после прохождения первичной годичной послевузовской подготовки (интернатуры) или двухгодичной послевузовской ординатуры.

1. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Единовременная выплата устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

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

1. 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.

1. Премия по результатам работы за квартал выплачивается при соблюдении условия, указанного в пункте 12 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.
2. Премия по результатам работы за год выплачивается при соблюдении условия, указанного в пункте 12 раздела IV настоящего положения, по итогам работы за год работникам муниципальных учреждений до 31 декабря текущего календарного года.
3. 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 по поручению работодателя, исполнение государственных, общественных обязанностей.

1. Премия по результатам работы за квартал (год) выплачивается работникам, проработавшим полный квартал (год), а также работникам, проработавшим неполный квартал (год), по следующим причинам:
2. прием на работу;
3. отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
4. отпуск по беременности и родам;
5. 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 определенных сторонами условий трудового договора;
* 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 соответству- ющей работы;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника   
  на военную службу или направление на замещающую 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.

1. Размер премии по результатам работы за квартал (год) снижается   
   за невыполнение работниками учреждения условий, предусмотренных   
   в Положении учреждения.

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

1. 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), устанавливается единовременное премирование при соблюдении условия, указанного в пункте 12 раздела IV настоящего положения, в связи с юбилейными датами учреждения (5, 10, 15 лет   
и каждые последующие пять лет), к профессиональному празднику, указанному в коллективном договоре учреждения.

1. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Работники учреждения привлекаются к выполнению особо важного и сложного задания на основании поручения Главы города, оформленного соответствующим муниципальным правовым актом, за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую важность и сложность, в результате которых получен экономический эффект или другие положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в городском округе, определенной отрасли, сфере деятельности, содержащего разрешение руководителю учреждения привлечь к выполнению особо важного и сложного задания работников учреждения.

Основанием для принятия решения о выплате премии работникам учреждения является муниципальный правовой акт о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важного и сложного задания. При определении размера премии учитывается степень участия каждого работника в выполнении задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения и не может превышать одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату выхода приказа.

20. Размер месячного фонда оплаты труда для выплат, предусмотренных пунктами 11, 12 раздела IV настоящего положения определяется на дату выхода приказа работодателя исходя из суммы должностного оклада (оклада) и следующих выплат компенсационного и стимулирующего характера:

МФОТ = ((ДО + ДО \* ПКучр. + ДО \* ВУ% + ДО \* ПКкв.кат. + ДО \* ПКпоч.зв. + ДО \* СР% + ДО \* ДВ% + ДО \* ГТ%) \* ПМ%) \* РКиСН, где

МФОТ – месячный фонд оплаты труда;

ДО – должностной оклад (оклад);

ПКучр. – повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)   
по учреждению;

ВУ – выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

ПКкв.кат. – повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)   
за квалификационную категорию;

ПКпоч.зв. – повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)   
почетного звания и награждение почетным знаком;

СР – ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж работы;

ДВ – ежемесячная доплата водителям за ненормированный рабочий день;

ГТ – ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за работу   
со сведениями, составляющими государственную тайну;

ПМ – премия по результатам работы за месяц;

РКиСН – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Раздел V. Порядок планирования годового фонда оплаты труда

1. Годовой фонд оплаты труда муниципальных казенных учреждений планируется на календарный год расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего порядка.
2. Расчет годового фонда оплаты труда для учреждений производится   
   по формуле:

ГФОТ = 16,4 \* МФОТ, где

ГФОТ – годовой фонд оплаты труда;

МФОТ – месячный фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 20 раздела IV настоящего положения.

При формировании годового фонда оплаты труда 16,4 \* МФОТ, определяемого расчетным путем в соответствии с настоящим разделом, учитываются следующие расходы:

– увеличение МФОТ на 15 % для выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) работника и надбавки   
к должностному окладу (окладу) работника за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) (1,15 \* МФОТ \* 12 месяцев = 13,8 МФОТ);

– единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску (1 МФОТ);

– фонд оплаты труда для обеспечения среднего заработка при начислении отпускных и иных выплат (1,6МФОТ).

1. Размер месячного фонда оплаты труда учреждения для целей планирования определяется как сумма месячных фондов оплаты труда   
   по должностям согласно штатному расписанию учреждения на дату   
   в соответствии с приказом департамента финансов Администрации города   
   «Об утверждении Порядка и Методики планирования бюджетных ассигнований бюджета городского округа город Сургут на очередной финансовый год и плановый период».
2. При планировании годового фонда оплаты труда дополнительно учитываются расходы на компенсационные выплаты, почасовую оплату труда работников учреждений, подведомственных управлению по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Администрации города, предусмотренные пунктом 6 раздела II, пунктом 4 раздела III настоящего положения с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах фактически сложившихся расходов за предшествующий финансовый год.
3. В случаях, когда полученный расчетным путем плановый годовой фонд оплаты труда работников муниципального учреждения превышает объем бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке   
   в бюджете городского округа город Сургут на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, главный распорядитель бюджетных средств по согласованию с куратором учреждения вправе принять решение о снижении размера повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению.

|  |
| --- |
| Приложение  к положению об установлении  системы оплаты труда работников  муниципальных казенных  учреждений, муниципального  автономного учреждения  «Информационно-методический центр» (за исключением  руководителя учреждения,  заместителей руководителя  учреждения, главного бухгалтера) |

Размеры повышающего коэффициента

к должностному окладу (окладу) по учреждению, структурному подразделению учреждения для работников муниципальных казенных учреждений

и муниципального автономного учреждения

«Информационно-методический центр»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Размер повышающего  коэффициента  к должностному окладу (окладу) по учреждению, структурному подразделению учреждения |
| 1 | Муниципальное казенное учреждение  «Хозяйственно-эксплуатационное учреждение» | 1 |
| 2 | Муниципальное казенное учреждение  «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг города Сургута» | 1 |
| 3 | Муниципальное казенное учреждение  «Центр организационного обеспечения деятельности  муниципальных организаций» | 1 |
| 4 | Муниципальное казённое учреждение «Управление  информационных технологий и связи города Сургута» | 1 |
| 5 | Муниципальное казенное учреждение «Управление учёта  и отчётности образовательных учреждений» | 1 |
| 6 | Муниципальное казенное учреждение «Управление  дошкольными образовательными учреждениями» | 1 |
| 7 | Муниципальное казенное учреждение  «Центр диагностики и консультирования» | 1 |
| 8 | Муниципальное казенное учреждение «Дворец Торжеств» | 0,75 |
| 9 | Муниципальное казенное учреждение «Наш город» | 0,70 |
| 10 | Муниципальное казенное учреждение  «Единая дежурно-диспетчерская служба города Сургута» | 0,40 |
| 11 | Муниципальное казенное учреждение  «Сургутский спасательный центр» | 0,40 |
| 12 | Муниципальное казенное учреждение «Дирекция эксплуатации административных зданий и инженерных систем» | 0,60 |
| 13 | Муниципальное казенное учреждение «Дирекция дорожно-транспортного и жилищно-коммунального комплекса» | 0,60 |
| 14 | Муниципальное казенное учреждение  «Управление капитального строительства» | 0,60 |
| 15 | Муниципальное казенное учреждение  «Казна городского хозяйства» | 1 |
| 16 | Муниципальное автономное учреждение  «Информационно-методический центр» | 1 |
| 17 | Муниципальное казенное учреждение «Ритуал» | 1 |