



Аппарат Губернатора, Правительства  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
Управление государственной регистрации  
нормативных правовых актов  
Внесен в государственный реестр нормативных  
правовых актов исполнительных органов  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
За № 7342 от « 22 » 01 20 24 г.

## ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

### П Р И К А З

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Экспертно-координационный центр Правительства Югры «Открытый регион», подведомственного Департаменту внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

г. Ханты-Мансийск  
« 17 » 01 2024 г.

№ 2 -нп

В соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Экспертно-координационный центр Правительства Югры «Открытый регион», подведомственного Департаменту внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – государственное учреждение).

2. Государственному учреждению в срок до 31 января 2024 года:

2.1. Привести положение об утверждении системы оплаты труда работников государственного учреждения в соответствие с настоящим приказом.

2.2. Представить в Департамент внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры утвержденное положение о системе оплаты труда работников государственного учреждения и штатное расписание.

2.3. Не допускать снижения средней заработной платы работников к уровню 2023 года при условии выполнения ими норм труда (трудовых обязанностей) в том же объеме работ и их качестве.

3. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Директор Департамента внутренней  
политики автономного округа



А.А. Скурихин

Приложение  
к приказу Департамента внутренней политики  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры  
от 17.01.2024 № 2 -нп

Положение об установлении системы оплаты труда  
работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Экспертно-координационный центр Правительства Югры  
«Открытый регион», подведомственного Департаменту внутренней  
политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Требования).

Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Экспертно-координационный центр Правительства Югры «Открытый регион», находящегося в ведении Департамента внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – учреждение, Департамент), и определяет:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

виды и порядок осуществления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Месячная заработная плата работника, 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

от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется учреждением за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

4. При формировании штатного расписания учреждение должно стремиться к снижению затрат на предоставление единицы услуг (выполнение работ) и исходить из необходимости:

обеспечения оптимальной штатной численности основного персонала учреждения, непосредственно оказывающего государственные услуги (выполняющего государственные работы), с учетом обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг (работ);

оптимизации численности административно-управленческого и вспомогательного персонала.

5. Структура и предельная штатная численность учреждения согласовывается с Департаментом.

6. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам учреждений в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

## **II. Основные условия оплаты труда**

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

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей

работников, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», от 18 ноября 2014 года № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам», от 19 июля 2022 года № 420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам», в соответствии с таблицами 1 – 3 настоящего Положения.

Таблица 1

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, агент по закупкам, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инспектор по учету, кассир, секретарь, чертежник	12992
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	13646
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	агент коммерческий, администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь	16452

		руководителя, техник, техник-конструктор, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по труду, техник-программист, художник	
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16868
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18754
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19223
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	19708
3.	Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по автоматизированным системам, инженер управления производством, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, шеф-инженер, экономист,	20857

		экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	21899
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	23713
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	27343
3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	27947
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
4.1.	2 квалификационный уровень	главный (аналитик, диспетчер, конструктор, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик)	30732
4.2.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	38416

Таблица 2

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональный стандарт «Специалист по информационным ресурсам»		
1.1.	5 квалификационный	контент-редактор	27947

	уровень		
1.2.	6 квалификационный уровень	контент-менеджер; менеджер информационных ресурсов	28449
2.	Профессиональный стандарт «Специалист по информационным системам»		
2.1.	5 квалификационный уровень	программист по информационным системам, консультант по информационным системам	27947
2.2.	6 квалификационный уровень	ведущий консультант по информационным системам	28449
3.	Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда»		
3.1.	6 квалификационный уровень	специалист в области охраны труда	28449

Таблица 3

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

№ п/п	Должности, не отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	директор	76631
2.	советник по спецпроектам, советник по информационно-аналитическим вопросам	39467
3.	начальник управления	33805
4.	начальник отдела, начальник центра	30732
5.	главный инженер	30732
6.	консультант	27947
7.	специалист (в отделах)	21899

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

10. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 30 процентов ниже



окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений в зависимости от условий, определенных локальным нормативным актом учреждения.

11. При наличии в штатном расписании учреждения работников с двойным наименованием должностей оклад (должностной оклад) устанавливается по наименованию первой должности.

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

### **III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты за работу:

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

14. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

18. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

### Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника	выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
2.	При выполнении сверхурочной работы	в полуторном размере – за первые два часа работы, в двойном размере – за последующие часы	выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П
3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее чем в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха	выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации

			от 28 июня 2018 года № 26-П
4.	Доплата за работу в ночное время	20 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время	выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
5.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
6.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 процентов	

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

19. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы (месяц, год).

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

21. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается с учетом результатов труда работников на основании показателей, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленных приказом Департамента.

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

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

22. Премиальная выплата по итогам работы за год устанавливается работникам с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных локальным нормативным актом учреждения, и осуществляется при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.

23. Премиальная выплата по итогам работы (месяц, год) снижается при наличии показателей, указанных в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

**Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат**

№	Показатели, за которые производится снижение размера	Процент снижения
---	------------------------------------------------------	------------------

п/п	стимулирующих выплат	за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера)
1	2	3
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 10 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов (норм, нормативов) работы, установленных локальным нормативным актом учреждения, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 30 процентов
3.	Некачественное, несвоевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций	до 10 процентов
4.	Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации	до 20 процентов
5.	Невыполнение поручения непосредственного руководителя	до 10 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10 процентов
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10 процентов

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

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания или планового объема предоставляемых услуг.

25. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

### Перечень и размеры стимулирующих выплат

№	Наименование	Диапазон	Условия осуществления	Периодичность
---	--------------	----------	-----------------------	---------------

п/п	выплаты	выплаты	выплаты	осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 150 процентов оклада (должностного оклада)	в соответствии с условиями, установленными пунктом 20 настоящего Положения	ежемесячно
2.	Премия по итогам работы за месяц	до 50 процентов к окладу (должностному окладу)	премирование осуществляется с учетом фактически отработанного времени по табелю учета рабочего времени в соответствии с условиями, установленными пунктами 21 – 23 настоящего Положения	ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3.	Премия по итогам работы за год	до 2 окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям по основной занимаемой должности (профессии)		ежегодно в последнем месяце календарного года

#### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

27. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

28. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения,

29. Компенсационные и иные выплаты руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделами III и VI настоящего Положения.

30. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются по предложению Департамента в порядке, утвержденном Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с перечнем показателей, утвержденным Департаментом.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) руководителю учреждения снижается в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение Требований, настоящего Положения.

Премирование по итогам работы (месяц, год) заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, с учетом пунктов 22, 23 настоящего Положения.

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

руководителю учреждения – от 1 до 6;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру – от 1 до 5.

В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за год) и 25 января года, следующего за отчетным (итоговый контроль), представляет в Департамент подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, информацию, рассчитанную за отчетный календарный год с учетом всех финансовых источников.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Департамента и учреждения.

32. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются Департаментом государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции автономного округа в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## **VI. Порядок осуществления иных выплат**

33. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;



доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания автономного округа или ученой степени.

34. Перечень и размеры иных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

### Перечень и размеры иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Единовременная выплата молодым специалистам	до 2 окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения; при установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией	единовременная выплата 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу

2.	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	до 2 окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям по основной занимаемой должности (профессии)	выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности; работники учреждений, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, при принятии решения руководителем учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, имеют право на получение единовременной выплаты в размере пропорционально отработанному времени; размер выплаты не зависит от итогов оценки труда работника. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех категорий работников учреждения	один раз в календарном году
3.	Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	до 10000 рублей	выплачивается на основании приказа руководителя учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения, в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения	не более трех раз в календарном году, не позднее праздничного дня или профессионального праздника
4.	Доплата за наличие	10 процентов – за наличие	доплата устанавливается по одному из оснований	ежемесячно в сроки,

	государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания автономного округа или ученой степени	государственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР; 10 процентов – за наличие награды и почетного звания автономного округа; 10 процентов – за наличие ученой степени	(государственные награды, награды и почетные звания или ученая степень) при условии их соответствия профилю учреждения и деятельности самого работника	установлены для выплаты заработной платы
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

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

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда

36. Фонд оплаты труда в учреждении формируется из расчета на 12 месяцев исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, устанавливается приказом Департамента.

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

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

увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда;

превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников Департамента, осуществляющего функции и полномочия учредителя такого учреждения.

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