



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
(ГМП Омской области)**

**П Р И К А З**

от 11.07.2024г

№ 8

**Об упорядочении отдельных вопросов  
по введению отраслевых систем оплаты труда**

В целях реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений Омской области, в отношении которых полномочия учредителя осуществляет Главное управление молодежной политики Омской области, их заместителей и главных бухгалтеров (приложение № 1).

2. Утвердить Порядок исчисления стажа работы руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, дающего право на получение надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (приложение № 2).

Начальник Главного управления

С.А. Лопуценко

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей государственных учреждений Омской области, в отношении которых полномочия учредителя осуществляет Главное управление молодежной политики Омской области, их заместителей и главных бухгалтеров

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок установления должностного оклада, основания назначения, конкретные размеры стимулирующих и компенсационных выплат руководителям государственных учреждений Омской области, в отношении которых полномочия учредителя осуществляет Главное управление молодежной политики Омской области (далее - Учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров.

### 2. Порядок установления должностного оклада руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Главным управлением молодежной политики Омской области (далее – Главное управление). Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее - средняя заработная плата), руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения, рассчитываемой без учета средней заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее - кратное отношение), составляет до 5.

Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Размеры должностных окладов руководителей Учреждений устанавливаются распоряжением Главного управления.

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений устанавливаются ежегодно распоряжением Главного управления в размере на 10 - 30 процентов ниже

должностных окладов руководителей этих учреждений.

5. При создании новых Учреждений размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется Главным управлением.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

6. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут назначаться следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 3) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

8. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

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

2) повышенная оплата за работу в ночное время;

3) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

9. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут назначаться заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного объема работы или возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Повышенная оплата за работу в ночное время может производиться за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

12. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 - 12 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата назначается по решению начальника Главного управления.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется распоряжением начальника Главного управления.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются на основании распоряжения Главного управления.

14. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

15. Выплаты по районному коэффициенту производятся ко всей заработной плате руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

#### 4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

руководителям Учреждений, их заместителям и  
главным бухгалтерам

16. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут назначаться следующие виды стимулирующих выплат:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за особые условия труда, интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в учреждении в зависимости от специфики деятельности учреждения;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень;
- надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания Российской Федерации, РСФСР и СССР, Омской области;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплата за организацию приносящей доход деятельности.

17. Надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренные подпунктами 1 - 3 пункта 16, выплачиваются ежемесячно.

18. Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за особые условия труда, интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в следующих размерах:

Категории работников	Размер надбавки, процентов
Руководители учреждений сферы молодежной политики	До 25
Заместители и главные бухгалтеры учреждений молодежной политики	До 20
Руководителям вновь созданных государственных учреждений (за исключением созданных в результате реорганизации путем слияния, разделения, преобразования или изменения типа государственного учреждения) в течение одного года с момента создания	До 15

Заместители, главные бухгалтеры вновь созданных государственных учреждений в течение одного года с момента создания	До 10
---	-------

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за особые условия труда, интенсивность и высокие результаты работы выплачивается при условии достижения специалистом учреждения, работающим на постоянной основе с нагрузкой не менее 75 процентов нормы рабочего времени, дающего право на получение указанной надбавки.

Назначение, изменение размера и отмена надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за особые условия труда, интенсивность и высокие результаты работы осуществляется распоряжением Главного управления.

19. Надбавка оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж работы выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

до 3 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при стаже работы от 1 до 5 лет;

до 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при стаже работы от 5 до 10 лет;

до 7 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при стаже работы от 10 до 15 лет;

до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при стаже работы свыше 15 лет.

Основанием назначения надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы является наличие стажа на руководящих должностях в соответствующей профилю учреждения сфере, определяемого согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

20. Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень составляет:

1) за ученую степень доктора наук - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за ученую степень кандидата наук - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководители Учреждений, их заместители и главные бухгалтеры, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну надбавку по их выбору.

21. Надбавка оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за наличие почетного звания «Заслуженный работник сферы молодежной политики» выплачивается ежемесячно и составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководители Учреждений, их заместители и главные бухгалтеры, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну надбавку по их выбору.

22. Надбавка к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за наличие высшей квалификационной категории выплачивается

руководителям учреждений ежемесячно и составляет до 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

23. Руководителям учреждений по решению начальника Главного управления могут выплачиваться премии, их заместителям и главным бухгалтерам - по решению руководителя Учреждения по согласованию с начальником Главного управления.

24. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- 1) премия по итогам работы;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

25. Основными критериями, являющимися основанием для премирования руководителей, являются:

- выполнение плана по объему предоставления государственной услуги;
- высокие показатели оценки качества предоставления государственной услуги;
- создание новых форм досуга населения, проведение областных мероприятий;
- выполнение особо важных и сложных заданий;
- развитие материально-технической базы учреждения;
- организация и проведение выставок, фестивалей, конкурсов, семинаров, конференций и других мероприятий в области молодежной политики Омской области;
- непосредственное участие в реализации федеральных и областных целевых программ;
- наличие большого числа структурных подразделений Учреждения.

26. Премия по итогам работы за период может выплачиваться с целью поощрения руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев и год.

27. Премия за качество выполняемых работ назначается и выплачивается руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам одновременно при награждении государственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Президента Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Российской Федерации, объявлении благодарности Президента Российской Федерации, благодарности Правительства Российской Федерации, награждении федеральными ведомственными наградами, государственными наградами Омской области, наградами высших органов государственной власти Омской области, присвоении почетных званий Омской области.

28. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам одновременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

29. Конкретный размер премии за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

30. Премирование руководителей бюджетных учреждений по итогам работы производится на основании распоряжения Главного управления.

31. Выплата за организацию приносящей доход деятельности учреждения (далее - выплата за доход) устанавливается в размере до 5 процентов, определяемом по решению начальника Главного управления, от размера дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за месяц, предшествующий выплате за доход, но не более 50 000 рублей в месяц.

Выплата за доход выплачивается ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за доход руководителю учреждения рассчитывается Учреждением.

Выплата за доход заместителям и главным бухгалтерам Учреждения назначается по решению руководителя Учреждения по согласованию с начальником Главного управления.

Изменение размера и отмена выплаты за доход руководителю учреждения осуществляется по решению начальника Главного управления, заместителям и главным бухгалтерам Учреждения - по решению руководителя Учреждения.

32. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств, полученных Учреждениями от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников.



## ПОРЯДОК

исчисления стажа работы руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, дающего право на получение надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

1. Настоящий Порядок определяет особенности исчисления стажа работы руководителей бюджетных учреждений Омской области, находящихся в ведении Главного управления молодежной политики Омской области (далее - учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров, дающего право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж работы.

2. В стаж работы руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений включается:

1) время работы в должности руководителя или заместителя руководителя (для главных бухгалтеров - руководителя бухгалтерских и экономических служб);

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя или специалиста (для главных бухгалтеров - руководителя или специалиста бухгалтерских и экономических служб), на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления;

3) время работы с 1 января 1992 года в должности руководителя или специалиста (для главных бухгалтеров - руководителя или специалиста бухгалтерских и экономических служб), на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

4) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы (для главных бухгалтеров - руководителя или специалиста бухгалтерских и экономических служб);

5) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах государственной безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, иным государственным органом, органом местного самоуправления, государственным учреждением для получения дополнительного

профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

7) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах;

8) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в подпункте 1 настоящего пункта;

9) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпункте 1 настоящего пункта.

3. Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

4. Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде (далее - сведения о трудовой деятельности). В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающие стаж работы.

5. Исчисление стажа работы осуществляется:

- руководителю учреждения - кадровой службой Главного управления;
- заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру, другим работникам учреждения - кадровой службой учреждения.

6. Установление стажа руководителю учреждения оформляется распоряжением Главного управления, проект которого готовится отделом организационно-правового и финансового обеспечения Главного управления.

7. Установление стажа заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру, другим работникам учреждения оформляется распоряжением (приказом) учреждения, проект которого готовится кадровой службой учреждения.

8. Выписка из решения об установлении стажа работы приобщается к личному делу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.