



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 3 ноября 2016 года № 431-п

Ханты-Мансийск

**О требованиях к системам оплаты труда работников
государственных учреждений Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры**

Руководствуясь статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, 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», в целях совершенствования существующих систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Правительство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемые требования к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Исполнительным органам государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в течение трёх месяцев со дня вступления в силу настоящего постановления привести в соответствие с ним положения о системах оплаты труда работников подведомственных им государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3. Признать утратившими силу постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

от 13 апреля 2007 года № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников

государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

от 31 декабря 2008 года № 298-п «О признании утратившим силу постановления Правительства автономного округа от 24 июля 2008 года № 156-п и приостановлении действия отдельных постановлений Правительства автономного округа»;

от 6 мая 2011 года № 146-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 апреля 2007 № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Губернатор
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры



Н.В.Комарова

Приложение
к постановлению Правительства
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от 3 ноября 2016 года № 431-п

**Требования к системам оплаты труда работников государственных
учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
(далее – Требования)**

Раздел I. Общие положения

1.1. Требования разработаны в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ) 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» в целях обеспечения единых подходов по установлению систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, (далее – учреждение).

1.2. Исполнительный орган государственной власти автономного округа, в ведении которого находится учреждение (далее – исполнительный орган государственной власти), руководствуется Требованиями при утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников учреждения (далее – Положение).

1.3. В Требованиях используются следующие основные понятия и определения:

системы оплаты труда – совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату

труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных;

стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, а также системой оплаты труда соответствующего федерального ведомства.

Раздел II. Установление и изменение систем оплаты труда

2.1. Исполнительный орган государственной власти автономного округа при разработке Положения учитывает следующие принципы построения систем оплаты труда:

верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Системы оплаты труда устанавливаются и изменяются с учетом: реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 года № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработной платы работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (включая установленные особенности формирования систем оплаты труда работников сферы здравоохранения, образования и культуры), решений трёхсторонней комиссии автономного округа по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и

(или) выборного органа первичной профсоюзной организации;

порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с нормативными и иными правовыми актами Российской Федерации;

нормирования труда, определяемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном нормативными и иными правовыми актами Российской Федерации;

формирования фонда оплаты труда на календарный год;

перечня компенсационных выплат, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня стимулирующих выплат, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4. Исполнительный орган государственной власти автономного округа при разработке Положения и внесении изменений в действующие обеспечивает повышение эффективности систем оплаты труда в автономном округе.

Приведение Положения в соответствие с Требованиями не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

2.5. Положение согласовывается с исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляемым функции по реализации единой государственной политики, нормативному регулированию в сфере труда.

2.6. Руководитель исполнительного органа государственной власти несет ответственность за соблюдение Требований, в том числе при согласовании Положения.

2.7. Положение возвращается без согласования в случае несоблюдения Требований.

Раздел III. Структура и содержание Положения

3.1. Положение включает следующие основные разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда;

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;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

Положение может быть дополнено разделом «Заключительные положения» в случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением, включая вопросы:

взаимодействия между исполнительным органом государственной власти и учреждением, в том числе при осуществлении согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, эффективности формирования отдельных выплат, осуществлении иных функций, включая контрольные;

прекращения трудового договора с руководителем учреждения в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

иные вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям.

3.2. Раздел «Общие положения» должен содержать:

общее описание системы оплаты труда и ее основные элементы;

основные понятия и определения, применяемые в Положении, не противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации;

иные вопросы общего характера.

При формировании раздела «Общие положения» не рекомендуется устанавливать, а также дублировать понятия и термины, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. Раздел «Основные условия оплаты труда» должен содержать:

указание на приказы федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, которыми утверждены профессиональные квалификационные группы, применяемые

в Положении;

профессиональные квалификационные группы должностей работников и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с примерной формой согласно таблице № 1;

размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – должности служащих), в соответствии с примерной формой согласно таблице № 2.

3.3.1. Наименования должностей работников, применяемые в Положении, должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

3.3.3. При определении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не допускается:

устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо должностных окладов заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы.

3.3.4. В целях совершенствования системы оплаты труда допускается перераспределение отдельных выплат в структуре заработной платы на увеличение доли окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, если это не противоречит федеральному законодательству.

3.4. Раздел «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат» должен определять наименования, условия осуществления, основание и размеры компенсационных выплат.

3.4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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);

выплата за работу 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);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; разрабатывают программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

3.4.3. 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. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями Положения, учитывающего специфические особенности отрасли и отдельного учреждения.

3.4.4. 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».

3.4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в том случае, если учреждение наделено соответствующими полномочиями (либо соответствующим статусом).

3.4.6. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются Положением в соответствии с примерной формой согласно таблице № 3.

3.4.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4.8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

3.5. Раздел «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» должен определять наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат, в соответствии с перечнем, утверждаемым исполнительным органом государственной власти автономного округа.

3.5.1. При установлении стимулирующих выплат следует исходить из необходимости определения условий (качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты), при достижении которых они осуществляются. Перечень стимулирующих выплат должен отвечать основным целям деятельности учреждения, а также показателям оценки эффективности его работы.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели и критерии эффективности работы:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

адекватность (соразмерность) – вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Не допускается установление стимулирующих выплат, не имеющих четких и понятных условий, критериев и оснований их выплаты.

3.5.2. Исполнительный орган государственной власти утверждает показатели эффективности деятельности учреждения, их работников по видам учреждений и основным категориям работников. При разработке необходимо руководствоваться методическими рекомендациями соответствующих федеральных ведомств, в том числе:

приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

письмами Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02, Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ;

необходимостью достижения установленных в планах мероприятий по реализации региональных «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на соответствующий период.

3.5.3. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы.

3.5.4. 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;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или ставки заработной платы работника или в абсолютном размере.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором.

3.5.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждёнными локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с требованиями исполнительного органа государственной власти.

В качестве оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностирования, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или ставки заработной платы работника, или в абсолютном размере.

При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

3.5.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в Положении, с учетом положений системы оплаты труда соответствующего федерального ведомства.

3.5.7. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается в Положении и соотносится с выполнением поставленных задач и показателей. Положением определяется примерный перечень показателей и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда.

В Положении может быть установлено премирование по итогам работы за год. Указанная выплата осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Предельный размер и условия выплаты устанавливаются в Положении с учётом фактически отработанного времени.

3.5.8. Перечень стимулирующих выплат устанавливается Положением по форме согласно таблице № 4.

3.5.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственных заданий или планового объёма предоставляемых услуг.

3.6. Раздел «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» должен содержать:

размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

предельный уровень 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).

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

3.6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Указанные критерии устанавливаются в Положении либо в ином нормативном правовом акте исполнительного органа государственной власти автономного округа, при условии указания

соответствующей ссылки в Положении.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

3.6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных пунктом 3.4. Требований.

3.6.4. Исполнительный орган государственной власти автономного округа устанавливает руководителю учреждения стимулирующие выплаты.

3.6.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, качества оказываемых услуг (выполняемых работ), инициативы при выполнении задач, поставленных исполнительным органом государственной власти.

Установление стимулирующих выплат осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливает исполнительный орган государственной власти.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются 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 государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение Требований, Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения за соответствующий период устанавливается актом исполнительного органа государственной власти.

3.6.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с локальным актом учреждения, с учетом требований Положения, учитывающих особенности отрасли и отдельного учреждения.

3.6.7. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в порядке и размерах установленных Положением, в соответствии с пунктом 3.7 Требований.

3.6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

3.6.9. Предельный уровень 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) устанавливает исполнительный орган государственной власти автономного округа в кратности от 1 до 8.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате в Положении устанавливаются размеры кратности предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера с учетом сложности и объема выполняемой работы. При установлении размера кратности исполнительный орган государственной власти автономного округа руководствуется порядком, утверждаемым Правительством Российской Федерации, федеральными приказами (рекомендациями) соответствующих федеральных отраслевых ведомств.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера дифференцируется по группам учреждений, формируемых на основе показателей их деятельности, сложности и объема выполняемой работы. Такими показателями могут быть: уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, количество сотрудников (работников), состав контингента,

количество групп, объём приносящей доход деятельности и иные показатели исходя из специфики учреждения, устанавливаемые исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим разработку Положения.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения исполнительный орган государственной власти должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей эффективности деятельности учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

3.6.10. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты осуществляются по решению исполнительного органа государственной власти, с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с перечнем показателей, утверждаемым исполнительным органом государственной власти автономного округа.

3.6.11. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.7. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» включает в себя регулирование вопросов по иным выплатам, в том числе по оплате труда отдельных категорий работников.

3.7.1. К иным выплатам могут быть отнесены следующие выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

надбавка за разъездной характер работы;

надбавка за вахтовый метод работы;

выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда.

3.7.2. При установлении единовременной выплаты молодым специалистом следует учитывать, что молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации,

соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам определяется Положением и не может превышать 2 месячных фондов оплаты труда. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

3.7.3. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Порядок и условия предоставления указанной выплаты, а также ее размер определяются Положением.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Устанавливаемый в Положении размер единовременной выплаты не может превышать 2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

3.7.4. В Положении могут быть установлены условия единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

При этом должно быть установлено, что выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам могут осуществляться в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

3.7.5. Исполнительный орган государственной власти в Положении дополнительно может устанавливать выплаты с учетом специфики условий работы учреждения, а также порядок и условия таких выплат.

К таким выплатам могут быть отнесены:

надбавка за разъездной характер работы;

надбавка за вахтовый метод работы.

3.7.5.1. Надбавка за разъездной характер, в соответствии со статьёй 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть установлена работникам учреждений, постоянная работа которых имеет разъездной характер.

Если работа носит разъездной характер, но работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, то при ее

продолжительности 12 и более дней в месяц работникам выплачивается надбавка в размере до 20 %, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц – до 15 % месячной тарифной ставки (должностного оклада). Надбавка выплачивается пропорционально фактическому количеству дней нахождения работника в поездках к месту работы и обратно и не учитывается для исчисления других выплат, доплат и надбавок.

Учитывая, что надбавка за разъездной характер работы подразумевает оплату взамен суточной оплаты, соответственно во всех случаях она не должна превышать размера установленной нормы суточных, предусмотренных для работников учреждения при командировках в Российской Федерации.

Перечень работ, профессий, должностей, а также размер и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работы, утверждаются Положением, а также локальным нормативным актом учреждения.

В трудовом договоре с работником должны быть отражены условия, связанные с разъездным характером работы.

3.7.5.2. Надбавка за вахтовый метод работы может быть установлена работникам учреждения при выполнении условий, установленных главой 47 Трудового кодекса Российской Федерации.

За каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка в размере – 75 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Размер надбавки за вахтовый метод работы не должен превышать размера установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам учреждений за каждый день их нахождения в служебной командировке в Российской Федерации.

Исчисление надбавки за вахтовый метод работы за месяц осуществляется путем деления месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно в этом месяце и на установленный настоящим постановлением размер надбавки.

Надбавка за вахтовый метод работы начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок применения вахтового метода в учреждении утверждается Положением, а также локальным нормативным актом учреждения.

В трудовом договоре с работником должны быть отражены условия, связанные с вахтовым методом работы.

3.7.6. Положением могут быть установлены выплаты, предусматривающие особенности систем оплаты труда в соответствующей отрасли в случае, если указанные особенности не могут быть реализованы при формировании систем оплаты труда или учтены в составе стимулирующих выплат в соответствии с Требованиями.

3.7.7. Иные выплаты, указанные в подпункте 3.7.1 пункта 3.7 Требований, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.7.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

3.7.9. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с подпунктом 3.8.1 пункта 3.8 Требований.

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьёй 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 апреля 2013 года № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

3.7.10. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведённых исполнительными органами государственной власти целевых показателей до учреждений и до органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа на соответствующий год.

3.8. Раздел «Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения» определяет порядок формирования фонда оплаты труда учреждения на календарный год.

3.8.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, в том числе:

в государственном бюджетном и автономном учреждении исходя из объёма субсидии, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

в государственных казённых учреждениях исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнение функций государственного казённого учреждения (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казённого учреждения.

3.8.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов, ставок заработной платы) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных 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 учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Руководитель учреждения несёт ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

3.8.3. Заработная плата работников учреждения формируется в соответствии с источниками финансирования их деятельности. При расчете среднего заработка работника в соответствии с действующим законодательством источник выплаты средств определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета такого среднего заработка.

3.8.4. Исполнительный орган государственной власти осуществляет рассмотрение и согласование структуры и предельной штатной численности учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

При этом исполнительный орган государственной власти автономного округа использует критерии эффективности деятельности государственных (подведомственных) учреждений для применения в учреждении принципа «эффективного контракта» в отношении каждого работника, исходя из необходимости повышения оплаты труда в

зависимости от качества и количества выполняемой работы, а также реализуют мероприятия, направленные на оптимизацию структуры и предельной штатной численности учреждения, в том числе за счёт сокращения неэффективных и длительное время (более 12 месяцев) не занятых ставок; оценивают возможность передачи несвойственных функций на аутсорсинг (уборка помещений, организация теплоснабжения, организация питания, транспортное обеспечение и т.д.), передачи оказания части государственных услуг в многофункциональные центры, в негосударственный сектор, реализуют иные мероприятия, направленные на сокращение издержек и снижение затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ) в курируемой сфере.

3.8.5. Исполнительный орган государственной власти устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения (не более 40 %), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Исполнительный орган государственной власти автономного округа предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения до 40 %, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Для учреждения, осуществляющего функции заказчика в автономном округе, предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения устанавливает исполнительный орган государственной власти, реализующий единую государственную политику в соответствующей сфере, с учетом отраслевой специфики деятельности учреждения.

3.8.6. Исполнительный орган государственной власти при утверждении перечня должностей руководствуются следующими критериями:

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом (положением) учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие

административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

Таблица № 1

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

Профессиональные квалификационные группы должностей работников и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	<Наименование профессиональных квалификационных групп>		
1.1.	<Наименование уровня профессиональной квалификационной группы>		
1.1.1.	<Наименование квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы>		

Таблица № 2

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.		
2.		

Таблица № 3

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.			
2.			

Таблица № 4

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты <*>	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.				
2.				

 <*> По решению исполнительного органа государственной власти автономного округа размеры стимулирующих выплат могут формироваться в разрезе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

