



Аппарат Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Управление государственной регистрации нормативных правовых актов
Внесен в государственный реестр нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
За № <u>4372</u> от <u>09</u> <u>04</u> <u>2019</u> г.

ДЕПАРТАМЕНТ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

г. Ханты-Мансийск

«03» апреля 2019 г.

№ 3 – нп

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона 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», учитывая распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2016 года № 365-рп «О ведомственной принадлежности государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и признании утратившими силу некоторых распоряжений Правительства 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 бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Приложение
к приказу Департамента гражданской защиты населения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
от 03.04. 2019 № 3 -нп

Положение
об установлении системы оплаты труда работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем
обеспечения безопасности жизнедеятельности», подведомственного
Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

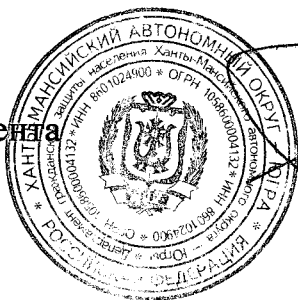
2. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно - учреждение, Департамент, автономный округ) и включает в себя:

- 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

2. Руководителю бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности» привести Положение о системе оплаты труда работников государственного учреждения в соответствии с настоящим приказом.

3. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Директор Департамента



А.Н.Некрасов

иные выплаты, порядок и условия их осуществления;
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
заключительные положения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, настоящим Положением.

4. Заработная плата работников учреждения формируется из основных элементов:

оклад (должностной оклад);

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты;

иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

5. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы 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.

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

II. Основные условия оплаты труда

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7 520
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Диспетчер	8 914
2.2.	5 квалификационный уровень	Начальник смены	10 012
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	4 квалификационный уровень	Ведущий инженер, ведущий специалист	11 599
3.3.	5 квалификационный уровень	Главный специалист	12 698

8. Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы

**общеотраслевых профессий рабочих
и размеры должностных окладов**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии рабочих	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	8 181

9. Установление, изменение размера оклада (должностного оклада) работника оформляется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным нормативным актом учреждения.

10. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3
1.	Начальник отдела	13 866
2.	Заместитель начальника отдела	13 283

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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, а также за работу с шифрами.

12. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Директор учреждения принимает 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; разрабатывает 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.

13. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения, учитывающего особенности сферы деятельности учреждения.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 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».

15. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 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.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента от оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда работника.
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника)	0 - 100% от оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 150, 151 ТК РФ
2.1.	Выплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьями 149, 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

			компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
2.2.	Выплата за работу в выходные и праздничные дни	<p>Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а</p>	Осуществляется в соответствии со статьями 149, 153 ТК РФ

		день отдыха оплате не подлежит	
2.3.	Выплата за работу в ночное время	Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	<p>Осуществляется в соответствии со статьями 149, 154 ТК РФ.</p> <p>Конкретные размеры выплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором</p>
3.	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	<p>За работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» - 50 - 75%;</p> <p>имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50%;</p> <p>имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%,</p> <p>без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10%</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьей 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне», постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»</p>
4.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50% (за исключением Белоярского и Березовского районов), Белоярский и Березовский районы - до 80%	<p>Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре,</p>
5.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	

			<p>работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p>
--	--	--	--

17. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

18. Размеры выплат, указанных в настоящем разделе, не могут быть ниже размеров, установленных ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

19. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год.

20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, носит разовый характер, выплачивается отдельным работникам персонально при условии достижения объективных результатов и характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении особо важных и сложных заданий, мероприятий.

При установлении выплаты 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;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в процентах от оклада (должностного оклада) работника, исходя из интенсивности и достигнутых работником результатов в соответствии с критериями для ее назначения, установленными в настоящем пункте.

21. Выплата за выслугу лет устанавливается за стаж работы в учреждении.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждениях, организациях, в органах государственной власти и органах местного самоуправления в должностях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности, с учетом решения комиссии по установлению трудового стажа (далее – комиссия), созданной в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, на основании документов, позволяющих установить приобретение работником необходимого опыта и знаний (должностные инструкции, архивные справки и другие документы).

Решение комиссии не требуется при установлении размера выплаты за выслугу лет работнику, который имеет трудовой стаж в должностях, соответствующих по наименованию, квалификационным требованиям той должности, которую он занимает в учреждении (на которую претендует). В этом случае соответствие наименования, квалификационных требований устанавливает кадровый работник учреждения с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессиональных стандартов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Выплата за выслугу лет осуществляется не ранее даты принятия соответствующего решения комиссией.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника приказом руководителя учреждения.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет устанавливается только к окладу по основной работе.

22. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых Департаментом.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается персонально по каждому работнику с учетом его личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:
 оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности, квалифицированное и своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей,
 качественная подготовка и оформление документов,
 своевременное и качественное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений;
 полное, всестороннее и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций,
 эффективное межведомственное взаимодействие, обеспечение соблюдения законных прав граждан,
 соблюдение сроков представления и представление достоверной отчетности, информации в соответствии с установленными требованиями,
 соблюдение финансово-хозяйственной, штатно-сметной дисциплины,
 участие в подготовке и организации крупных, социально значимых проектов, мероприятий в установленной сфере деятельности,
 соблюдение трудовой дисциплины,
 обеспечение контроля за работой подчиненных (для руководителей),
 иные трудовые достижения.

Конкретный перечень показателей и условия осуществления премиальных выплат, а также размеры премирования, учитывающие результаты труда работников учреждения, определяются локальным нормативным актом учреждения.

22.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

22.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал устанавливается по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения за соответствующий период в размере не более одного месячного фонда оплаты труда.

22.3 Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере не более двух месячных фондов оплаты труда работника, с учетом фактически отработанного времени и производится на основании приказа руководителя учреждения.

Фактически отработанное время рассчитывается как сумма рабочих дней (при суммированном учете рабочего времени – сумма рабочих часов) и рабочих дней нахождения в служебной командировке, согласно таблице учета рабочего времени.

22.4. В месячный фонд оплаты труда работника учреждения для расчета премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год включаются:

оклад (должностной оклад);
 выплаты: за выслугу лет, по итогам работы за месяц, водителям за классность;
 районный коэффициент к заработной плате;
 процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер выплаты по итогам работы устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

22.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год работникам учреждения (за исключением руководителя) снижается при наличии показателей, указанных в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Наименование показателей	Процент снижения (в процентах от максимального размера)
1	2	3
1	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100%
3	Некачественное, несвоевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций	до 100%
4	Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации	до 100%
5	Невыполнение поручения непосредственного руководителя	до 100%

6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100%
7	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100%

22.6. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачиваются работникам учреждения:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на дату издания приказа Департамента, приказа учреждения об осуществлении премияльной выплаты;

- уволенным в течение календарного года за виновные действия;

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

23. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от оклада (должностного оклада)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50%	в соответствии с пунктом 20 настоящего Положения	разовая
2	Выплата за выслугу лет	10%; 15%; 20%; 30%	при стаже работы от 1 года до 5 лет; при стаже работы от 5 до 10 лет; при стаже работы от 10 до 15 лет; при стаже работы свыше 15 лет. Периоды, включаемые в стаж работы, указаны в пункте 21 настоящего Положения	ежемесячно (на постоянной основе)
3	Премияльные выплаты по итогам работы, в том числе:			

3.1	Выплата по итогам работы за месяц	0 - 50%	с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения	ежемесячно
3.2	Выплата по итогам работы за квартал	до одного месячного фонда оплаты труда	при достижении показателей эффективности деятельности учреждения и по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работника, согласно пункту 22 настоящего Положения,	ежеквартально
3.3	Выплата по итогам работы за год	не более трех месячных фондов оплаты труда работника	при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работника, согласно пункту 22 настоящего Положения	ежегодно, в последнем месяце финансового года, но не позднее 25 декабря текущего года

24. Определение размера стимулирующих выплат работнику, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется комиссией образованной в учреждении. Результаты заседания комиссии оформляются протоколом и утверждаются руководителем учреждения.

25. Не допускается установление иных видов стимулирующих выплат, не соответствующих установленным настоящим Положением.

26. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

27. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, Заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

29. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются согласно таблице 7 настоящего Положения:

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Директор	17 252
2.	Заместитель директора	15 489
3.	Главный бухгалтер	15 477

30. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

31. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливает Департамент.

33. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его

вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения – на 20%;

наличия фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, несоблюдения сроков и порядка предоставления достоверной отчетности учреждения – на 30%;

наличия фактов нарушения 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, – на 30%;

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения – на 20%;

причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года – на 100%;

несоблюдения настоящего Положения – на 100%.

34. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии перечнем показателей и условий для премирования, установленных правовым актом Департамента.

35. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

36. 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 счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности:

директор учреждения – до 4,0;

заместитель руководителя учреждения – до 3,5;

главный бухгалтер – до 3,0.

38. Заработная плата руководителю учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается приказом Департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – приказом директора учреждения.

39. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются 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. Иные выплаты, порядок и условия их осуществления

40. К иным выплатам относятся:
 выплата водителям за классность;
 единовременная выплата молодым специалистам;
 единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 единовременное премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам.

41. Перечень и размеры иных выплат указаны в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень и размеры иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата водителям за классность	в процентах от оклада (должностного оклада): 2 класс - 10% 1 класс - 25%	порядок выплаты устанавливается локальным правовым актом учреждения, при наличии подтверждающих документов	ежемесячно, на постоянной основе
2.	Единовременная выплата молодым специалистам	не может превышать 2 месячных фондов оплаты труда	выплачивается выпускнику профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте	1 раз

			<p>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 учреждением по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.</p> <p>Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу</p>	
3.	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности	производится работнику по основному месту работы и основной занимаемой им должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве не менее 14 календарных дней, не зависит от итогов оценки труда работника	один раз в календарном году
4.	Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональному празднику	не более 10 000 руб.	осуществляется в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	не более трех раз в календарном году к праздничным дням, профессиональному празднику, не позднее месяца, следующего после

				наступления события
--	--	--	--	------------------------

42. В месячный фонд оплаты труда работника учреждения для расчета единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включаются:

оклад (должностной оклад);

выплаты: за выслугу лет, по итогам работы за месяц, водителям за классность;

районный коэффициент к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

43. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения, на основании приказа руководителя учреждения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

44. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 календарных месяцев, исходя из объема субсидии, предоставляемой из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

45. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов, ставок заработной платы) 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, учитывающего предельную базу для начисления страховых взносов).

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

47. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

48. Департамент осуществляет рассмотрение, согласование и

утверждение структуры и предельной штатной численности учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг (выполнения работ).

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждений должна составлять не более 40%, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения, согласно таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень должностей,
относимых к административно-управленческому, основному и
вспомогательному персоналу

№ п/п	Наименование
Основной персонал	
1.	ведущий инженер
2.	ведущий специалист
3.	водитель автомобиля
4.	главный специалист
5.	диспетчер
6.	заместитель начальника
7.	начальник отдела (начальник смены)
Вспомогательный персонал	
8.	делопроизводитель
9.	заместитель начальника
Административно-управленческий персонал	
10.	главный бухгалтер
11.	директор
12.	заместитель директора
13.	начальник отдела

50. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования Департаментом.

Штатное расписание включает в себя все наименования должностей служащих (профессий рабочих), необходимые для осуществления деятельности, предусмотренной уставом учреждения.

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

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

оптимизации численности административно-управленческого и вспомогательного персонала.

VIII. Заключительные положения

51. Учреждение вправе направить в Департамент предложения по изменению структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда в автономном округе.

Предложения учреждения должны содержать нормативно-правовое и финансово-экономическое обоснование.

52. Учреждение в целях осуществления внутреннего финансового контроля ежемесячно предоставляет в Департамент расчет:

предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, с указанием перечня должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу.

53. Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и (или) главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

руководителем учреждения, является основанием для прекращения трудового договора с ним.