



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 № 6085 от «28» 04 20 22 г.

**ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
(ДЕПГОССЛУЖБЫ ЮГРЫ)**

ПРИКАЗ

**О внесении изменений в приложение к приказу Департамента
государственной гражданской службы и кадровой политики
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30 декабря
2016 года № 6-нп «Об утверждении Положения об установлении
системы оплаты труда работников автономного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный
институт управления», подведомственного Департаменту
государственной гражданской службы и кадровой политики
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

«28» апреля 2022 года
г. Ханты-Мансийск

№ 1 -нп

В соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 апреля 2022 года № 117-п «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в приложение к приказу Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30 декабря 2016 года № 6-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный институт управления», подведомственного Департаменту государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» следующие изменения:

1.1. В пункте 1:

1.1.1. В абзаце первом слова «в соответствии с» заменить словами «в

соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации,»;

1.1.2. В абзаце втором слово «Положение» заменить словами «Настоящее Положение».

1.2. Пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и 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.».

1.3. Пункт 3 дополнить абзацем следующего содержания:

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

1.4. Пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих и иных выплат и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.».

1.5. В пункте 5 слова «Конкретные размеры» заменить словом «Размеры».

1.6. Пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным стандартам, утвержденным приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, согласно таблице 1.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные уровни должностей и размеры окладов (должностных окладов) на основе профессиональных стандартов

№ п/п	Профессиональный стандарт	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада)
-------	---------------------------	-------------------------	-------------------------------------

	(квалификационный уровень)		(руб.)
1	2	3	4
1.	5 квалификационный уровень	<1> специалист по кадровому делопроизводству	18509
2.	6 квалификационный уровень	<2> документовед, <3> системный инженер, <4> консультант по закупкам, <5> специалист по охране труда,	20493
3.	7 квалификационный уровень	<6> главный бухгалтер ¹	29747

<1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

<2> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 мая 2017 года № 416н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению документацией организации».

<3> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем».

<4> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

<5> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

<6> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер».».

1.7. Пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 2.

¹ Примечание: оклад, установленный для должности «главный бухгалтер», применяется для должности «главный бухгалтер – начальник отдела»

**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.	Директор	40983
2.	Заместитель директора	34375
3.	Начальник отдела	25120
4.	Преподаватель	24073
5.	Эксперт, юрисконсульт	20493
6.	Специалист (в отделах)	18509

».

1.8. Пункт 12 изложить в следующей редакции:

«12. Штатное расписание учреждения утверждает его руководитель после согласования с Депгосслужбы Югры. Штатное расписание включает в себя все наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, необходимых для осуществления деятельности, предусмотренной уставом учреждения.

Структуру и предельную штатную численность учреждения согласовывает Депгосслужбы Югры исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.».

1.9. Пункт 16 изложить в следующей редакции:

«16. 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), производится в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вид, размер и срок выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.».

1.10. В пункте 17 слова «Выплаты», «устанавливаются» заменить соответственно словами «Выплата», «устанавливается».

1.11. Пункт 18 изложить в следующей редакции:

«18. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением согласно таблице 3.

Таблица 3

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Размер компенсационной выплаты	Условия осуществления компенсационной выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	статьи 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закон 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»
2.	Процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	статьи 149, 150, 151, 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	Компенсационные выплаты за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)	до 30% от оклада (должностного оклада)	статьи 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П
4.	Компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни	не менее чем в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха	

».

1.12. Пункт 19 изложить в следующей редакции:

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

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.».

1.13. Пункт 20 изложить в следующей редакции:

«20. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда

оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.».

1.14. Пункт 22 изложить в следующей редакции:

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

высокую результативность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения в размере до 130% оклада (должностного оклада). Выплата устанавливается на срок не более года.

Выплата производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.».

1.15. В абзаце пятом пункта 23 слова «и производится за счет доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа» исключить.

1.16. Пункт 24 изложить в следующей редакции:

«24. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за результаты по основной занимаемой должности по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется с учетом фактически отработанного времени при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Предельный размер и условия выплаты устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 130% оклада (должностного оклада)	- высокая результативность работы; - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - систематическое досрочное	ежемесячно

			выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение важных работ, не определенных трудовым договором	
2.	Выплата за качество выполняемых работ, в том числе:	0 - 30% от оклада (должностного оклада)		ежемесячно
	своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с государственным заданием на выполнение услуг (работ);	0 - 10%	работа выполнена в соответствии с утвержденным планом работы учреждения, качественное и полное выполнение объема работ по доведенным показателям	
	удовлетворенность потребителей качеством оказания учреждением услуг (работ);	0 - 10%	доля удовлетворенности потребителей услуг не менее 90%	
	уровень самостоятельности и сложность выполненных задач	0 - 10%	сотрудник принимает работу и выполняет ее без дополнительных согласований с руководителем	
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	до 1 ФОТ	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки.	ежеквартально

			в коллективе	
3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	до 2 ФОТ	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	ежегодно, в конце финансового года

».

1.17. В пункте 27 слова «должностного оклада» заменить словами «оклада (должностного оклада)».

1.18. Пункт 28 изложить в следующей редакции:

«28. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Трудовой договор заключается директором Депгосслужбы Югры.

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

1.19. Пункт 31 изложить в следующей редакции:

«31. Установление стимулирующих выплат осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с таблицей 5.

Конкретный размер стимулирующих выплат за соответствующий период руководителю учреждения устанавливается приказом Депгосслужбы Югры на основании представленной учреждением информации о выполнении условий осуществления выплаты в соответствии с решением комиссии Депгосслужбы Югры.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается локальным правовым актом учреждения.

Таблица 5

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за качество оказываемых услуг, выполняемых работ			

1.1.	Обеспечение деятельности учреждения	0 - 10% оклада (должностного оклада)	укомплектованность штата (отсутствие вакансий), соблюдение финансовой дисциплины, своевременная сдача отчетности	ежемесячно
1.2.	Объем оказанных услуг, выполненных работ по доведенным показателям	0 - 10% оклада (должностного оклада)	в размере 100% от утвержденного плана в целом и отдельно по каждому показателю	ежемесячно
1.3.	Качество оказанных услуг, выполненных работ по доведенным показателям	0 - 10% оклада (должностного оклада)	в размере 100% от утвержденного плана в целом и отдельно по каждому показателю	ежемесячно
2.	Премияльная выплата по итогам работы:			
2.1.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	до 1 ФОТ	надлежащее исполнение функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежеквартально
2.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	до 2 ФОТ	надлежащее исполнение функций и полномочий в отчетном периоде	ежегодно, в конце финансового года
3.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 130% оклада (должностного оклада)	- высокая результативность работы; - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	ежемесячно

».

1.20. Пункт 32 изложить в следующей редакции:

«32. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется

за квартал, год с учетом фактически отработанного времени при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Предельный размер и условия выплаты устанавливаются в соответствии с таблицей 5.».

1.21. Пункт 37 дополнить абзацем следующего содержания:

«единовременная выплата молодым специалистам.».

1.22. Пункты 39 – 42 изложить в следующей редакции:

«39. Единовременная выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами. Выплата производится в пределах экономии фонда оплаты труда. Размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом учреждения и не превышает 10000 рублей.

Выплаты к праздничным дням и 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 праздничного дня или профессионального праздника.

40. При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам устанавливается в размере до 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.

41. Премияльная выплата по итогам работы не выплачивается работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания.

Премияльная выплата по итогам работы, выплата за качество выполняемых работ снижается при наличии показателей, указанных в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера)
-------	---	---

1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	до 30 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов (норм, нормативов) работы, установленных локальным нормативным актом учреждения, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 30 %
3.	Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации	до 30 %
4.	Невыполнение поручения непосредственного руководителя	до 50 %
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10 %
6.	Нарушение требований законодательства о противодействии коррупции	до 70 %
7.	Нарушение требований законодательства: бюджетного, налогового, трудового, в сфере закупок. Несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	до 100 %

42. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения.».

1.23. В пункте 44:

1.23.1. В абзаце первом слова «(должностных окладов)» заменить словами «(окладов (должностных окладов))»;

1.23.2. В абзаце четвертом слова «должностного оклада» заменить словами «оклада (должностного оклада)»;

1.23.3. В абзаце пятом слова «должностной оклад» заменить словами «оклад (должностной оклад)»;

1.23.4. В абзаце шестом слова «50%», «должностной оклад» заменить соответственно словами «до 50%», «оклад (должностной оклад)».

1.24. В пункте 46 слова «не занятых» заменить словом «незанятых».

1.25. Таблицу 7 изложить в следующей редакции:

«Таблица 7

Распределение должностей по группам

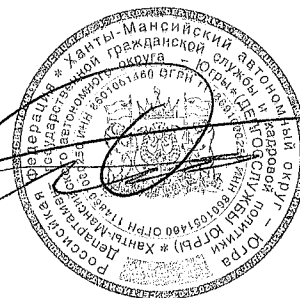
№ п/п	Группа должностей	Критерии	Должности
1	2	3	4
1.	Основной персонал учреждения	работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители	начальник отдела, эксперт, специалист (в отделах), преподаватель

2.	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	директор, заместитель директора, главный бухгалтер, юрисконсульт, документовед, специалист по кадровому делопроизводству, системный администратор, специалист по закупкам, бухгалтер, специалист по охране труда
----	--	--	--

».

2. Подпункты 1.6, 1.7 пункта 1 настоящего приказа распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

Директор Департамента
государственной гражданской службы
и кадровой политики автономного округа



А.Е.Деменко