



Аппарат Губернатора, Правительства
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Управление государственной регистрации
нормативных правовых актов
Внесен в государственный реестр нормативных
правовых актов исполнительных органов
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
За № 6779 от « 4 » мая 2023 г.

**ДЕПАРТАМЕНТ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ И
АРХИТЕКТУРЫ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО
ОКРУГА – ЮГРЫ**

ПРИКАЗ

**Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда
работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Югорский институт развития
строительного комплекса»**

Ханты-Мансийск
от 28 апреля 2023 года

№ 16-нп

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

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский институт развития строительного комплекса» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.2. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 августа 2017 года № 17-нп «О внесении изменений в приложения к приказу Департамента

строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.3. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 декабря 2017 года № 33-нп «О внесении изменений в приложения 1, 2 к приказу Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.4. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31 января 2019 года № 4-нп «О внесении изменений в приложения 1, 2 к приказу Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.5. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 января 2020 года № 2-нп «О внесении изменений в приложения 1, 2 к приказу Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.6. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24 мая 2021 года № 12-нп «О внесении изменений в приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.7. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 12 октября 2021 года № 28-нп «О внесении изменений в приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда

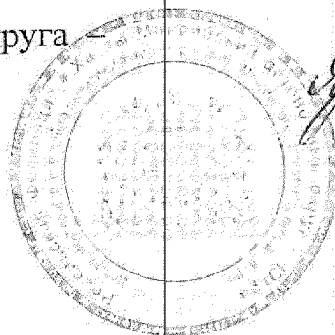
работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.8. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 апреля 2022 года № 13-нп «О внесении изменений в приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

2.9. Приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 июня 2022 года № 23-нп «О внесении изменений в приказ Департамента строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 февраля 2017 года № 10-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту строительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

3. Бюджетному учреждению Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский институт развития строительного комплекса» в течение двух месяцев со дня вступления в силу настоящего приказа привести в соответствие с ним локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников.

Врио директора Департамента
пространственного развития
и архитектуры автономного округа
главного архитектора



М.В. Яскова

Приложение к приказу
Департамента пространственного
развития и архитектуры
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры
от 28 апреля 2023 года №16-нп

Положение
об установлении системы оплаты труда работников бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский
институт развития строительного комплекса», подведомственного
Департаменту пространственного развития и архитектуры
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 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», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и регулирует систему и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский институт развития строительного комплекса», подведомственного Департаменту пространственного развития и архитектуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – работники, учреждение, Департамент, автономный округ).

2. Оплата труда работников учреждения осуществляется с учетом результатов его деятельности, качественного выполнения возложенных на него в соответствии с уставом функций и задач.

3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональных квалификационных групп работников по уровню должностей (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работ;

профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

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

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

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.

Иные 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» (далее – Постановление № 431-п).

4. Положение включает в себя следующие 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.

5. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. 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.

8. 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.

9. Структура и предельная штатная численность учреждения согласовывается с Департаментом, исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда.

Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем, включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения, необходимых для осуществления деятельности, предусмотренной уставом учреждения.

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

11. Принятие учреждением Положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение

расходов учреждения, предусмотренных фондом оплаты труда.

12. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты обеспечивает повышение эффективности системы оплаты труда в учреждении, вводится в целях мотивации работников к достижению эффективных результатов деятельности учреждения и стимулирования работников.

II. Основные условия оплаты труда

13. Размеры окладов (должностных окладов) работникам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь	7030
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	техник	7787
2.2.	4 квалификационный уровень	техник-механик	7798
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, юрист-консульт, инженер, эксперт, архитектор, дизайнер	8560
3.2.	4 квалификационный уровень	заместитель начальника отдела, ведущий эксперт	9766
3.3.	5 квалификационный уровень	главный специалист, заместитель главного бухгалтера	11573
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник лаборатории	11576

4.2.	2 квалификационный уровень	главный инженер проекта, главный архитектор проекта	12532
------	----------------------------	---	-------

14. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда, согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
1.	Директор	17459
2.	Первый заместитель директора	13467
3.	Заместитель директора	12936
4.	Главный бухгалтер	12916

15. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

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

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

16. В целях соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации с учетом условий труда, работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

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

Руководитель 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.

18. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)), осуществляется в соответствии со статьями 149, 151 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с учетом требований настоящего Положения.

19. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации 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».

20. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
-------	----------------------	----------------	---

1	2	3	4
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заключение специальной оценки условий труда
2.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 50% должностного оклада с учетом установленных надбавок и доплат	В соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы не менее чем в двойном размере	В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере не менее одинарной дневной или часовой 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; 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	В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П. 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 день отдыха оплате не подлежит
5.	За работу в ночное время	40%	В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
6.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Проживание на территории автономного округа, работающих в государственных органах и государственных учреждениях автономного округа. 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
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

				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»
--	--	--	--	---

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

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

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

23. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы.

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

25. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения.

26. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом учреждения, с учетом требований установленных в таблице 5 настоящего Положения.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника учреждения, но не более 60% оклада (должностного оклада).

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника.

27. Выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях по соответствующему профилю профессиональной деятельности учреждения на соответствующих должностях.

Иные периоды работы (опыт и знания) могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждения. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

28. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач, показателей и осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период (месяц, год).

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

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается к окладу (должностному окладу) работника с учетом надбавок и доплат, предусмотренных настоящим Положением, и осуществляется на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения.

Перечень показателей и условия осуществления премияльной выплаты, а также размер премирования, определяется локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказом Департамента.

28.2. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится на основании приказа руководителя учреждения.

29. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается при наличии неснятого дисциплинарного взыскания на дату издания приказа, а также работникам, уволенным в течение года за виновные действия.

30. Выплаты работникам учреждения по результатам работы (месяц, год) осуществляются по основной занимаемой должности.

31. Перечень показателей, условия и размеры осуществления стимулирующих выплат, учитывающие результаты труда работников учреждения, определяются локальным нормативным актом учреждения.

32. Премияльная выплата по итогам работы за год снижается в следующих случаях:

некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений – до 40 процентов;

нарушение сроков представления отчетности, представление не достоверной информации – до 30 процентов;

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде – до 40 процентов;

неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан – до 10 процентов;

несоблюдение трудовой дисциплины – до 30 процентов;

причинение ущерба имуществу учреждения – до 10 процентов;

наличие фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных 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 – до 50 процентов.

Учреждение вправе в локальном нормативном акте установить дополнительные показатели и условия снижения стимулирующих выплат, не противоречащие настоящему Положению, с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих в реализации целей и задач деятельности учреждения.

33. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	За качество выполняемых работ	до 60%	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; досрочное выполнение работ с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности; отсутствие нареканий, жалоб по качеству и срокам выполненной работы	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы

2.	За выслугу лет	10% 15% 20% 25% 30%	при стаже работы от 1 года до 3 лет; при стаже работы от 3 до 5 лет; при стаже работы от 5 до 10 лет; при стаже работы от 10 до 15 лет; при стаже работы более 15 лет	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	до 55%	Своевременное, качественное и профессиональное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в выполнении срочных и специфических для деятельности учреждения работ, мероприятий	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
4.	Премияльная выплата по итогам работы за календарный год	до 3 фондов оплаты труда	Качественное и своевременное выполнение плановых объемов работ; эффективность расходования средств бюджета автономного округа; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; отсутствие дисциплинарного взыскания. Премирование устанавливается в соответствии с пунктами 31, 32 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени	Ежегодно, но не позднее 25 декабря текущего года

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

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

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

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

37. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, устанавливаются согласно таблице 2 настоящего Положения.

38. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются 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 разделом III настоящего Положения.

39. Заработная плата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается директором Департамента.

40. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, инициативы при выполнении государственного задания, а также задач, поставленных Департаментом.

41. Диапазон и условия стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным с Департаментом. Периодичность стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

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

43. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения за соответствующий период устанавливается директором Департамента, с учетом показателей выполнения государственного задания.

44. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

45. Премирование по итогам работы за год руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляется с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

46. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается с учетом перечня показателей и условий для премирования в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

47. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

48. 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 автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденных Постановлением № 431-п, настоящего Положения.

49. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

50. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) не должна превышать:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

51. В случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и (или) главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

52. 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. Другие вопросы оплаты труда

53. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

54. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

55. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

Единовременная выплата составляет два месячных фонда оплаты труда по основной должности.

56. За счет обоснованной экономии средств бюджета автономного

округа по фонду оплаты труда может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам. Принятие решения о единовременном премировании приурочивается к праздничным дням, профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

57. Перечень, условия и размеры иных выплат устанавливаются согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Перечень и размеры иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Единовременная выплата молодым специалистам	в размере 2 месячных фондов оплаты труда работника по основной должности	Выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения при соответствии требованию к определению молодой специалист	Единовременно
2.	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2 месячных фондов оплаты труда работника по основной должности	При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск	1 раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск
3.	Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	В размере, согласованном Департаментом	Выплачивается в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения на основании приказа руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения за счет обоснованной экономии по фонду оплаты труда	Не более 3-х раз в календарном году, не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника

58. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

59. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном

порядке из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

61. 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.

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

63. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40%, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утвержденным приказом Департамента.