



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 № 4011 от « 27 » 09 20 23 г.

**ДЕПАРТАМЕНТ ФИНАНСОВ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный центр бухгалтерского учета», подведомственного Департаменту финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

г. Ханты-Мансийск
« 26 » сентября 2023 года

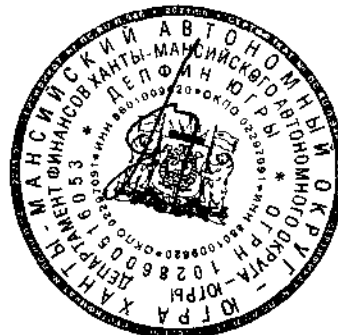
№ 24 -нп

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», 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 казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный центр бухгалтерского учета», подведомственного Департаменту финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

И.о. директора Департамента
финансов Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры



С.М.Попкова

Приложение
к приказу Департамента финансов
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от 16.09.2023 № 24 -нп

Положение об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный центр бухгалтерского учета», подведомственного Департаменту финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», 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, и регулирует систему и условия оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный центр бухгалтерского учета», подведомственного Департаменту финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – работники, казенное учреждение, Департамент финансов автономного округа, автономный округ).

2. Настоящее 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 казенного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
другие вопросы оплаты труда;
порядок формирования фонда оплаты труда казенного учреждения;
заключительные положения.

3. Заработная плата работников казенного учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

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

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

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

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

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.

Остальные 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».

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

6. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже 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.

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.

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.

7. Заработная плата руководителю казенного учреждения (должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты) устанавливается директором Департамента финансов – заместителем Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – директор Департамента финансов автономного округа).

8. Заработная плата работникам казенного учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в казенном учреждении системой оплаты труда.

9. Принятие (изменение) казенным учреждением Положения об установлении системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов казенного учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

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

11. Казенное учреждение руководствуется настоящим Положением при разработке и утверждении соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов по оплате труда работников казенного учреждения.

II. Основные условия оплаты труда

12. Оклады (должностные оклады) работников казенного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных 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 руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель	10 500
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	11 000
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	14 000
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий хозяйством должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	15 000
2.3.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	16 000
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 000
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			

3.1.	1 квалификационный уровень	аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер - электроник (электроник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	20 000
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	20 500
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	21 000
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	22 000
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	23 500

13. По должностям работников казенного учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда и (или) согласно положениям профессиональных стандартов, согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Начальник отдела - заместитель главного	24 000

	бухгалтера	
2.	Начальник отдела	23 500
3.	Заместитель начальника отдела	22 000
4.	Специалист по охране труда ¹	14 000

14. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений (отделов) устанавливаются на 5 – 15% ниже размеров окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

15. При определении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, наименований должностей не допускается:

устанавливать по должностям, входящим 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, изменять размер оклада (должностного оклада) и должности служащих в другие квалификационные уровни, в том числе по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, указанным в таблицах 1, 2 настоящего Положения.

16. Требования к квалификации и знаниям по должностям работников казенного учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер», от 20 июля 2022 года № 424н «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

17. Оклады (должностные оклады) работникам казенного учреждения оформляются трудовыми договорами и приказом руководителя казенного учреждения.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

18. В целях соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации и автономного округа с учетом условий труда

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

работникам казенного учреждения устанавливаются компенсационные выплаты.

К компенсационным выплатам относятся:

выплаты 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);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение должностей;

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Закон автономного округа № 76-оз).

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со статьями 149-153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за совмещение должностей, выплата за расширение зон обслуживания, выплата за увеличение объема работы, выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором не могут применяться одновременно к одному работнику казенного учреждения.

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

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.

Размер компенсационных выплат, перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором казенного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

Выплаты, указанные в настоящем разделе, осуществляются в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников казенного учреждения.

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	в размере 1,7	осуществляется в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 2 Закона автономного округа № 76-оз
2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	процентная надбавка устанавливается: до 80% – Белоярский и Березовский районы (в том числе муниципальные образования, входящие в состав Белоярского и Березовского районов) до 50% – иные муниципальные образования автономного округа	осуществляется в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона автономного округа № 76-оз
3.	Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение должностей; за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер устанавливается в коллективном договоре до 50% от оклада (должностного оклада)	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
4	Выплата за	за первые два часа работы не менее	осуществляется в

	сверхурочную работу	<p>чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>	соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П
5.	Выплата за работу в выходные и праздничные дни	<p>работникам, получающим оклад (должностной оклад), – 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, 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. 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</p>	осуществляется в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П

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

22. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за выслугу лет;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы (месяц, год).

23. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10% от должностного оклада;

от 3 до 5 лет – 15% от должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 20% от должностного оклада;
более 10 лет – 30% от должностного оклада.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы на государственной гражданской службе, в федеральных органах государственной службы, в бюджетных, автономных и казенных учреждениях автономного округа и муниципальных образований автономного округа, органах исполнительной власти, исполнительных органах и органах местного самоуправления автономного округа на соответствующих должностях по соответствующему профилю профессиональной деятельности.

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

Иные периоды работы (опыт, знания) могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии об установлении трудового стажа учреждения.

Для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

Установление выплаты за выслугу лет производится в соответствии с приказом руководителя казенного учреждения.

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

высокую результативность работы;
участие в мероприятиях и в выполнении важных работ (заданий).

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается ранее не запланированная, но срочная работа, требующая высокой квалификации и определенных навыков, выполняемая руководителем казенного учреждения по поручению директора Департамента финансов автономного округа, работниками казенного учреждения по поручению руководителя казенного учреждения.

Основными критериями при определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

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

повышение профессионального мастерства и деловой активности;
выполнение работником казенного учреждения важных работ, не определенных трудовым договором;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, и бесперебойной работой всех служб казенного учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

25. При установлении премиальных выплат по итогам работы (месяц, год) учитываются следующие перечни показателей и условия для премирования работников казенного учреждения:

качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

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, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание деловой обстановки в коллективе;

успешная координация деятельности структурных подразделений казенного учреждения по направлению деятельности;

разработка и реализация управленческих решений структурного подразделения и казенного учреждения в целом;

передача опыта молодым работникам;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка казенного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

для руководителей – осуществление надлежащего контроля за работой подчиненных работников.

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

27. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств бюджета автономного округа по фонду оплаты труда.

28. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется по решению руководителя казенного учреждения в соответствии с настоящим Положением и закрепляется в коллективном договоре или локальном нормативном акте казенного учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно приказу руководителя казенного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Не допускается установление иных видов стимулирующих выплат, не соответствующих настоящему Положению.

30. Размеры стимулирующих выплат приведены в таблице 4 настоящего Положения.

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 выслугу лет	устанавливается работникам учреждения в процентах от оклада (должностного оклада)	в соответствии с пунктом 23 настоящего Положения	ежемесячно
2.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	до 110 % оклада (должностного оклада) вспомогательного персонала от 120 % до 150 % оклада (должностного оклада) основного персонала до 180 % оклада (должностного оклада) руководителю, заместителю руководителя – главному бухгалтеру, заместителю руководителя	в соответствии с основными критериями оценки деятельности, указанными в пункте 25 настоящего Положения	ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более трех должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	в соответствии с основными критериями оценки деятельности, указанными в пункте 25 настоящего Положения	1 раз в календарном году, при наличии экономии по фонду оплаты труда, премирование по итогам работы за год осуществляется по предварительным итогам работы за год, в конце финансового года, с учетом фактически отработанного времени
4.	Выплата за интенсивность и высокие	не более 200 % от оклада (должностного оклада) –	в соответствии с основными критериями	разовая

результаты работы	руководителю, заместителю руководителя казенного учреждения; заместителю руководителя – главному бухгалтеру не более 150% от оклада (должностного оклада) – работникам казенного учреждения	оценки деятельности, указанными в пункте 24 настоящего Положения, приказом Департамента финансов автономного округа	
-------------------	--	---	--

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

31. Заработная плата руководителя казенного учреждения, заместителя руководителя казенного учреждения – главного бухгалтера, заместителя руководителя казенного учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и иных выплат, установленных настоящим Положением.

32. Размер должностного оклада руководителю казенного учреждения устанавливается директором Департамента финансов автономного округа.

33. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера, заместителя руководителя казенного учреждения приведены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера, заместителя руководителя

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (по группам оплаты труда), руб.
1	2	3
1.	Руководитель казенного учреждения	48 150
2.	Заместитель руководителя казенного учреждения – главный бухгалтер	43 300
3.	Заместитель руководителя казенного учреждения	39 000

34. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты устанавливаются в соответствии с разделами III, IV, VI настоящего Положения:

руководителю казенного учреждения – директором Департамента финансов автономного округа;

заместителю руководителя – главному бухгалтеру, заместителю руководителя – приказом казенного учреждения.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера, заместителя руководителя) устанавливается:

руководителю казенного учреждения – в кратности от 1 до 6;

заместителю руководителя – главному бухгалтеру, заместителю руководителя казенного учреждения – в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) 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».

36. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю казенного учреждения осуществляется:

в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением;

в размере, установленном директором Департамента финансов автономного округа.

37. Условия оплаты труда руководителя казенного 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

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

39. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

40. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в размере двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

41. В пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителю и работникам казенного учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда.

Месячный фонд оплаты труда формируется суммированием оклада (должностного оклада), компенсационных выплат (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующих выплат (выплата за выслугу лет, премиальная выплата по итогам работы за месяц).

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

Порядок и условия единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяются коллективным договором или локальным правовым актом казенного учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

42. Работникам казенного учреждения, при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, по приказу руководителя казенного учреждения выплачиваются премии к праздничным дням, профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативным правовым актом. Виды и размер премирования определяются коллективным договором или локальным правовым актом казенного учреждения.

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в казенном учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава казенного учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размеры иных выплат приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры установления иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	единовременная выплата молодым специалистам	два должностных оклада с начислением районного коэффициента и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу	единовременно
2.	единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	месячный фонд оплаты труда	устанавливаются при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск	1 раз в календарном году
3.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	в размере, устанавливаемом приказом Департамента финансов автономного округа, не более 10 000 рублей	устанавливается к праздничным дням и профессиональным праздникам в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативным правовым актом	разовое, при наличии экономии по фонду оплаты труда, но не более 3 раз в календарном году

43. Выплата руководителю казенного учреждения, указанная в пункте 42 настоящего Положения устанавливается директором Департамента финансов автономного округа.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда казенного учреждения

44. Фонд оплаты труда казенного учреждения на очередной календарный год и плановый период определяется расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения, согласно действующим на момент формирования проекта бюджета на очередной год и плановый период тарификационным спискам работников казенного учреждения.

45. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

46. Фонд оплаты труда казенного 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). В расчет годового фонда оплаты труда не включаются выплаты, осуществляемые за счет экономии фонда оплаты труда.

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

48. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты казенного учреждения составляет не более 40% в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу согласно таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

Перечень должностей работников казенного учреждения, относящихся к административно-управленческому персоналу
Руководитель казенного учреждения
Заместитель руководителя казенного учреждения – главный бухгалтер
Заместитель руководителя казенного учреждения
Перечень должностей работников казенного учреждения, относящихся к вспомогательному персоналу
Начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела, начальник финансового отдела, начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров (спецотдела и др.)
Заместитель начальника планово-экономического отдела, заместитель начальника юридического отдела, заместитель начальника финансового отдела, заместитель начальника хозяйственного отдела, заместитель начальника отдела кадров (спецотдела и др.)

Должности: специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, архивариус, делопроизводитель, секретарь руководителя, заведующий архивом, заведующий хозяйством, специалист в области охраны труда

**Перечень должностей работников казенного учреждения,
относящихся к основному персоналу**

Начальник отдела, начальник отдела информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела, начальник отдела – заместитель главного бухгалтера

Заместитель начальника отдела, заместитель начальника отдела информации, заместитель начальника отдела (лаборатории, сектора) по защите информации

Должности: аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по защите информации

VIII. Заключительные положения

49. Руководитель казенного учреждения утверждает предельную штатную численность казенного учреждения по согласованию с Департаментом финансов автономного округа.

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

51. Трудовой договор с руководителем казенного учреждения может быть прекращен в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителю казенного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера).