



**ДЕПАРТАМЕНТ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ,  
ГРАЖДАНСКИХ ИНИЦИАТИВ И ВНЕШНИХ СВЯЗЕЙ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**П Р И К А З**

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Аппарат Общественной палаты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту молодежной политики, гражданских инициатив и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

г. Ханты-Мансийск

«14» 11 2023 г.

№ 9 -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 «Аппарат Общественной палаты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту молодежной политики, гражданских инициатив и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Подведомственному учреждению в течение одного месяца со дня вступления в силу настоящего приказа:

2.1. Привести положение о системе оплаты труда работников государственного учреждения в соответствие с настоящим приказом.

2.2. Представить в Департамент молодежной политики, гражданских инициатив и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры утвержденное положение о системе оплаты труда работников государственного учреждения и штатное расписание.

3. Признать утратившими силу:

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных, внешних связей и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 июня 2017 года № 7-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 декабря 2017 года № 9-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 февраля 2019 года № 2-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 января 2020 года № 1-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных

учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17 марта 2021 года № 2-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 октября 2021 года № 3-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных, внешних связей и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 апреля 2022 года № 2-нп «О внесении изменений в приказ Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента общественных, внешних связей и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16 июня 2022 года № 4-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента общественных и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 февраля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту общественных, внешних связей и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

4. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023 года.

Директор Департамента



Я.А.Самохвалов

Приложение  
к приказу Департамента молодежной политики,  
гражданских инициатив и внешних связей  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
от \_\_\_\_\_.2023 года № \_\_\_\_-нп

**Положение**  
**об установлении системы оплаты труда работников**  
**казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного**  
**округа – Югры «Аппарат Общественной палаты Ханты-Мансийского**  
**автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту**  
**молодежной политики, гражданских инициатив и внешних связей**  
**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Аппарат Общественной палаты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту молодежной политики, гражданских инициатив и внешних связей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – учреждение, Департамент), и определяет:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

виды и порядок осуществления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», 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 учреждением за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 35 настоящего Положения.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих (профессии рабочих) учреждения.

4. Структура, предельная штатная численность и штатное расписание учреждения согласовывается с Департаментом.

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

## II. Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата работников учреждения состоит из:  
 оклада (должностного оклада);  
 компенсационных выплат;  
 стимулирующих выплат;  
 иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицами 1, 2.

Таблица 1

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

Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
---	--	---

1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юристконсульт	13594
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17822

Таблица 2

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

Должности, не отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2
начальник отдела	20031
специалист (в отделах)	14274

8. Очередной квалификационный уровень присваивается работникам учреждения по результатам аттестации.

9. При наличии в штатном расписании учреждения наименований двойных должностей работников оклад (должностной оклад) устанавливается по наименованию первой должности.

10. В локальных актах, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

### III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты 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);

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).

12. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П.

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

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

15. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

16. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

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.	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% к окладу (должностному окладу) работника	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
2.	При выполнении сверхурочной работы	в полуторном размере - за первые два часа работы, в двойном размере - за последующие часы; расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П
3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не менее чем в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П
4.	Доплата за работу в ночное время	20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате



			за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
5.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплаты 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»
6.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, год);
- выплата за выслугу лет.

18. 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.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

19. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается на основании показателей, учитывающих результаты труда работников, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей, определенных приказом Департамента.

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

Выплата премии по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения, с учетом предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания снижение премиальной выплаты производится за тот месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года № 32-П.

20. Премияльная выплата по итогам работы за квартал и год устанавливается работникам с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказом Департамента, и осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда.

21. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, год) снижается при наличии показателей, указанных в таблице 4.

Таблица 4

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1	2	3
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных	до 10 процентов

	функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов (норм, нормативов) работы, установленных локальным нормативным актом учреждения, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 30 процентов
3.	Некачественное, несвоевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций	до 10 процентов
4.	Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации	до 20 процентов
5.	Невыполнение поручения непосредственного руководителя	до 10 процентов
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10 процентов
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10 процентов
8.	Наличие дисциплинарного взыскания	до 20 процентов

22. Выплата за выслугу лет осуществляется ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, рекомендуется включать:

общее количество лет, отработанных в данном учреждении;

для общеотраслевых должностей – периоды работы (службы) в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;

время службы на должностях рядового и начальствующего состава в вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках в соответствии с Федеральным законом от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

военную службу в Вооруженных Силах Союза ССР и других военных формированиях федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом была предусмотрена военная служба, в Объединенных вооруженных Силах государств – участников СНГ;

иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

Указанные периоды рекомендуется суммировать независимо от срока перерыва в работе.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка или трудовой договор, а для граждан, уволенных с военной службы, - военный билет или другой документ, подтверждающий период военной службы.

В случаях, когда стаж работы (период военной службы) не подтверждается записями в военном билете, трудовой книжке, он может быть подтвержден другими документами – расчетными книжками и справками. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж работы (периоды военной службы).

При совместительстве, 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.

В стаж работы не включаются:

период работы (службы) в организациях, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы (службы);

период исправительных работ без лишения свободы.

23. Стимулирующие выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

24. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

## 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 150% оклада (должностного оклада)	В соответствии с условиями, установленными пунктом 18 настоящего Положения	ежемесячно
2.	Выплата за выслугу лет	10% - при стаже работы от 1 года	Устанавливается в процентном соотношении	Ежемесячно в сроки,

		до 3 лет; 15% - при стаже работы от 3 до 5 лет; 20% - при стаже работы от 5 до 10 лет; 25% - при стаже работы от 10 до 15 лет; 30% - при стаже работы более 15 лет	к окладу (должностному окладу) при соблюдении условий, установленных пунктом 22 настоящего Положения	установленные для выплаты заработной платы
3.	Премия по итогам работы за месяц	до 50% к окладу (должностному окладу)	Премирование осуществляется с учетом фактически отработанного времени по табелю учета рабочего времени в соответствии с условиями, установленными пунктами 19 - 21 настоящего Положения	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
	Премия по итогам работы за квартал	до 1 месячного фонда оплаты труда работника		Ежеквартально в месяце, следующем за отчетным кварталом, по итогам работы за IV квартал в декабре календарного года
	Премия по итогам работы за год	до 2 месячных фондов оплаты труда работника		Ежегодно в последнем месяце календарного года

#### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера**

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

26. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

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

Должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2
руководитель (директор) учреждения	25039
заместитель руководителя (директора) учреждения	22535
главный бухгалтер	22535

27. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты устанавливаются в соответствии с разделами III, IV, VI настоящего Положения, с учетом особенностей, установленных настоящим разделом:

руководителю учреждения – трудовым договором;  
заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения.

28. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, год) руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливается с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, и пунктом 21 настоящего Положения.

Премирование по итогам работы (месяц, квартал и год) руководителю учреждения осуществляется по результатам оценки показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Департамента. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал и год) руководителю учреждения снижается 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 Департамента и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается Департаментом с учетом сложности и объема выполняемой работы в следующей кратности:

руководителю учреждения – от 1 до 6;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру – от 1 до 5.

В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за год) и 25 января года, следующего за отчетным (итоговый контроль), представляет в Департамент подготовленную 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, информацию, рассчитанную за отчетный календарный год с учетом всех финансовых источников.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Департамента и учреждения.

30. 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**

31. 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.

32. К иным выплатам относятся:  
 единовременная выплата молодым специалистам;  
 единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  
 единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;  
 доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания автономного округа или ученой степени;
33. Перечень и размеры иных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

## Перечень и размеры иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Единовременная выплата молодым специалистам	до 2 месячных фондов оплаты труда	устанавливаются в коллективном договоре или локальном акте учреждения. При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается 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	единовременная выплата 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу



			<p>профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией</p>	
2.	<p>Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска</p>	<p>до 2 месячных фондов оплаты труда работника</p>	<p>выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Работники учреждения, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, при принятии решения руководителем учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, имеют право на получение единовременной выплаты в размере пропорционально отработанному времени. Размер выплаты не зависит от итогов оценки труда работника. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех категорий работников учреждения</p>	<p>один раз в календарном году</p>
3.	<p>Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам</p>	<p>до 10 000 рублей</p>	<p>выплачивается на основании приказа руководителя учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда учреждения</p>	<p>не более трех раз в календарном году, не позднее праздничного дня или профессионального</p>

			в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения	ного праздника
4.	Доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания автономного округа или ученой степени	10% - за наличие государственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР; 10% - за наличие награды и почетного звания автономного округа; 10% - за наличие ученой степени	доплата устанавливается по одному из оснований (государственные награды, награды и почетные звания или ученая степень) при условии их соответствия профилю учреждения и деятельности самого работника	ежемесячно в сроки, установленные для выплаты зарботной платы

34. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

35. Фонд оплаты труда в учреждении формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

36. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (окладов (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).

37. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 процентов от общего годового фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, устанавливается приказом Департамента.

38. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом источников финансирования их деятельности согласно штатному расписанию учреждения.

Принятие (изменение) учреждением положения об установлении системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь:

увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда;

превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя такого учреждения.

39. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения.