

**УТВЕРЖДАЮ**  
БУ ХМАО – Югры «ОУИПИиР»  
Директор В.И.Сподина  
от «29» декабря 2017 г.  
Приложение 1  
к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ  
«ОБСКО-УГОРСКИЙ ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И  
РАЗРАБОТОК»**

**I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение разработано на основании приказа Департамента образования и молодежной политики от 20.02.2017 г. № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок»

1. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок», подведомственного Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – учреждение, Департамент), и определяет:

основные условия оплаты труда;  
порядок и условия осуществления компенсационных выплат;  
порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;  
порядок и условия установления иных выплат;  
порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;  
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

3. 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».

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах объема субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

## II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. В локальных нормативных актах учреждения, 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 тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	4 квалификационный уровень	механик	9568
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	юрисконсульт, экономист, бухгалтер, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, документовед	11440
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11960
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	13312
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	15288
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
3.1.	3 квалификационный уровень	начальник филиала	19760

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей

к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3:

Таблица 2

№ п/п	Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
1.1.	библиотекарь, художник-фотограф	11440

10. Размеры окладов (должностных окладов) научных работников установлены на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», согласно таблице 4:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей	
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
1.1.	4 квалификационный уровень	лаборант-исследователь	9776	
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
2.1.	2 квалификационный уровень	инженер-исследователь	11440	
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
	Квалификационный уровень	Научные работники	Руководители структурных подразделений	Размер должностного оклада (оклада), рублей

3.1.	1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник, научный сотрудник		14000
3.2.	2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник		17000
3.3.	3 квалификационный уровень	ведущий научный сотрудник		23600
3.4.	4 квалификационный уровень	главный научный сотрудник	заведующий (начальник) научно- исследовательского отдела, ученый секретарь	27000

11. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 5:

Таблица 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	8008
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	8944

12. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 6:

Таблица 5

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3

1.	Директор	28 080
2.	Начальник центра	20 800
3.	Начальник отдела	19 240

13. Размеры окладов (должностных окладов) установлены:

по должностям служащих – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37;

по профессиям рабочих – на основании действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

14. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

16. 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) 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» (далее – Закон автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз).

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 6:

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
5.	Выплата 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% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы

6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7 в соответствии со статьей 2 Закона автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз	за работу в государственных организациях (учреждениях) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
7.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	0 – 80% в соответствии со статьей 3 Закона автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз	за работу в государственных организациях (учреждениях) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, расположенных на территории Белоярского района и Березовского района
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	0 – 50% в соответствии со статьей 3 Закона автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз	за работу в государственных организациях (учреждениях) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, расположенных на территории иных муниципальных образований

19. Выплаты, указанные в строках 1-5 Таблицы 6 настоящего раздела, начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличение оклада (должностного оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

20. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:  
за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ;  
премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается соответствующей комиссией с участием представительного органа работников.

21. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:



высокую результативность работы;  
участие в выполнении важных работ, мероприятий;  
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. (Приложение 1)

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

22. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с приказом Департамента.

При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

персональный вклад работника в общие результаты деятельности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада). Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. (Приложение 2)

23. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. (Приложение 3)

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года за счет экономии средств фонда оплаты труда в едином размере работникам учреждения, включая руководящий состав.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал не может превышать 1,0 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.»

Премияльная выплата по итогам работы год выплачивается в конце финансового года за счет экономии средств фонда оплаты труда в едином размере работникам учреждения, включая руководящий состав.

Предельный размер выплаты не может превышать 1,5 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается

работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы, устанавливаются в соответствии с таблицей 8:

Таблица 7

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20 процентов
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20 процентов
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20 процентов
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20 процентов

24. Перечень, условия и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8:

Таблица 8

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за качество выполняемых работ	0 – 50% от оклада (должностного оклада)	за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериям	ежемесячно

			оценки эффективности деятельности работников	
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 – 50% от оклада (должностного оклада)	высокая результативность работы; участие в выполнении важных работ, мероприятий; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

25. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, относящимся к категориям «специалисты», «учебно-вспомогательный персонал», «служащие», деятельность которых не связана с непосредственным оказанием услуг (выполнением работ) по основным видам деятельности,

предусмотренными учредительными документами учреждения, «рабочие» (обслуживающий персонал), с даты приема на работу.

26. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам, отнесенным к категориям «руководители» и «специалисты», деятельность которых связана с непосредственным оказанием услуг (выполнением работ) по основным видам деятельности, предусмотренными учредительными документами учреждения.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются не чаще 2-х раз в год на срок не свыше 1 года.

## V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ

28. К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата за ученое звание;

ежемесячная надбавка за изучение, исследование, пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

ежемесячная доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, знак, почетное звание, почетная грамота) РФ, СССР, РСФСР или награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или вневедомственного знака отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

29. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда по согласованию с учредителем не позднее месяца, следующего после наступления события. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

30. Единовременная выплата молодым специалистам устанавливается в размере двух окладов (должностных окладов) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

31. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с установлением единого подхода к определению размера выплаты, включая руководящий состав.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год работнику, производится пропорционально фактически отработанному им времени.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

32. Работникам учреждения при наличии ученой степени «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

доктор наук – 7000 рублей;

кандидат наук – 3000 рублей.

Основанием для выплаты доплаты за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

33. Работникам учреждения при наличии ученого звания «Профессор» или «Доцент», при условии соответствия ученого звания профилю деятельности бюджетного учреждения или занимаемой должности устанавливается коэффициент за ученое звание:

профессор – 0,4;

доцент – 0,2.

Основанием для назначения коэффициента за ученое звание является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующего ученого звания.

34. Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, устанавливается в размере до 25 процентов к окладу (должностному окладу).

Надбавка выплачивается сотрудникам, занимающимся изучением, исследованием, пропагандой языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, применяющим языки коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в предусмотренной трудовой деятельности.

Надбавка за изучение, исследование, пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, устанавливается в соответствии со статьей 5 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 4 декабря 2001 года № 89-оз «О языках коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа».

Порядок установления выплаты закрепляется локальным актом учреждения. ПРИЛОЖЕНИЕ 4

35. Ежемесячная доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, знак, почетное звание, почетная грамота) РФ, СССР, РСФСР или награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или вневедомственного знака отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности работника по следующим основаниям:

государственная награда РФ, СССР, РСФСР (орден, медаль, знак) – 1000 рублей;

государственная награда РФ, СССР, РСФСР (почетное звание) – 750 рублей;

государственная награда РФ, СССР, РСФСР (почетная грамота органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере науки) – 600 рублей;

награда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (медаль, знак) – 750 рублей;

почетное звание Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 600 рублей;

ведомственный знак отличия в труде РФ, СССР, РСФСР – 150 рублей.

При наличии нескольких оснований для установления ежемесячной доплаты к окладу (должностному окладу) за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР доплата устанавливается по одному из оснований в максимальном размере при условии соответствия профилю учреждения и деятельности самого работника.

## VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

37. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом руководителя Департамента в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

38. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Оклады (должностные оклады) заместителям руководителя, главному бухгалтеру на 10 – 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

39. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

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

несоблюдение настоящего Положения.

41. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с 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.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливает Департамент в размерах:

руководителю учреждения – до 4,0;

первому заместителю руководителя – до 3,5;

заместителю руководителя учреждения (в том числе исполняющему функции главного бухгалтера) – до 3,5.

## VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

43. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.



Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидии, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на плановую штатную численность работников.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от фонда окладов (должностных окладов) с учетом ежемесячных надбавок и доплат (ежемесячная доплата за ученую степень, ежемесячная доплата за ученое звание, ежемесячная надбавка за изучение, исследование, пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ежемесячная доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, знак, почетное звание, почетная грамота) РФ, СССР, РСФСР, или награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или вневедомственного знака отличия в труде РФ, СССР, РСФСР).

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 базу для начисления страховых взносов).

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

44. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 % от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения устанавливается приказом Департамента.