



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 № 6654 от «09» 03 2023 г.

ДЕПАРТАМЕНТ РЕГИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту региональной безопасности Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

г. Ханты-Мансийск

«09» марта 2023 г.

№ 2 - нп

В соответствии со статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», руководствуясь 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 признанию 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 казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту региональной безопасности Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Признать утратившими силу:

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного

округа – Югры, подведомственных Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 декабря 2017 года № 9-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центроспас-Югория», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 апреля 2019 года № 2-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центроспас-Югория», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 ноября 2019 года № 7-нп «О внесении изменений в приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центроспас-Югория», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» и признании утратившим силу приказа Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 апреля 2019 года № 3-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности», подведомственного Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 12 февраля 2020 года № 2-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных

Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 октября 2021 года № 9-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14 апреля 2022 года № 4-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

приказ Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17 июня 2022 года № 6-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту гражданской защиты населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Исполняющий обязанности
директора Департамента
региональной безопасности
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры



Е.В. Смокарев

Приложение
к приказу Департамента
региональной безопасности
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от 2 марта 2023 года № 9 -нп

Положение
об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных
Департаменту региональной безопасности Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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.

2. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с установлением системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центроспас-Югория», казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности», подведомственных Департаменту региональной безопасности Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – учреждение, Департамент, автономный округ), и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

заместителей руководителя, главного бухгалтера;

иные выплаты, порядок и условия их осуществления;
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
заключительные положения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, настоящим Положением.

4. Заработная плата работников учреждения формируется из основных элементов:

оклад (должностной оклад);
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты;

иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

5. 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.

6. 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 в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами 1, 2, 4 - 8 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 27 мая 2008 года № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп, должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта».

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по контролю за исполнением поручений	9458

1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10307
1.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10473
1.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11520
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	12214
2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13239
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14617
2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16326
2.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе	17859
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3.1.	3 квалификационный уровень	директор филиала	23734

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	диспетчер пожарной части (отдельного поста) <1>	10473
		инструктор противопожарной профилактики пожарной части (отдельного поста) Государственной противопожарной службы, мастер газодымозащитной службы пожарной части Государственной противопожарной службы, капитан-механик водолазного, спасательного судна, пожарный Государственной противопожарной службы <1>	12126
		пожарный Государственной противопожарной службы 3 класса	12347
		пожарный Государственной противопожарной службы 2 класса	12678
		пожарный Государственной противопожарной службы 1 класса	12898
1.2.	2 квалификационный уровень	командир отделения пожарной части (отдельного поста) Государственной противопожарной службы <1>	13008
		начальник караула пожарной части Государственной противопожарной службы <1>	13670
2.	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
2.1.	2	спасатель	14662

	квалификационный уровень	спасатель 3 класса	15323
		спасатель 2 класса	16205
		спасатель 1 класса	17032
2.2.	3 квалификационный уровень	начальник пожарной части Государственной противопожарной службы, начальник поисково-спасательного отряда службы	18851
3.	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отделения (группы)	18906
3.2.	3 квалификационный уровень	начальник поисково-спасательной службы начальник отряда Государственной противопожарной службы	23734

<1> Должностные оклады установлены с учетом приказа МЧС России от 14 декабря 2019 года № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 392н)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	моторист	9117
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта третьего уровня		

2.1.	5 квалификационный уровень	старший водолазный специалист	19843
------	----------------------------	-------------------------------	-------

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	3 квалификационный уровень	методист	12214
1.2.	4 квалификационный уровень	преподаватель	13239

При наличии у преподавателя квалификационной категории должностной оклад устанавливается с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу:

Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1.	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	15%
2.	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	20%

Примененный повышающий коэффициент к должностному окладу образует повышенный должностной оклад работника, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

Таблица 6

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1.1.	2 квалификационный уровень	Врач-специалист	17859

Таблица 7

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС <*> работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	1	8929
		уборщик производственных помещений, подсобный рабочий	2	9040

2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4	9591
			5	10142
2.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6	10693
			7	11520
2.3.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 2 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		12898

<*> Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС)

Примечание: конкретный перечень должностей высококвалифицированных рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий ЕТКС, которым присвоен 7 разряд, определяется локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с участием представительного органа работников.

Таблица 8

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

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

		(рублей)
1	2	3
1.	специалист <1>	12214
2.	диспетчер пожарной связи <1>, специалист по приему и обработке экстренных вызовов <5>	12567
3.	специалист по закупкам <3>, специалист по приему и обработке экстренных вызовов и сигналов оповещения <5>	13229
4.	ведущий специалист по приему и обработке экстренных вызовов <5>	13582
5.	начальник смены (в прочих отраслях) <1>, инженер пожарной охраны <1>	14111
6.	специалист по охране труда 6 квалификационный уровень <2>, старший специалист по закупкам <3>	14617
7.	специалист по охране труда 7 квалификационный уровень <2>, ведущий специалист по закупкам <3>, старший преподаватель <4>	16326
8.	заместитель начальника отдела (специализированного в прочих отраслях) <1>, заместитель начальника отдела (функционального в прочих областях деятельности) <1>, заместитель руководителя отдела	18234
9.	начальник отдела (специализированного в прочих отраслях) <1>, начальник отдела (функционального в прочих областях деятельности) <1>, руководитель службы <2>, руководитель отдела <3>	19733
10.	заместитель начальника управления (специализированного в прочих отраслях), заместитель начальника управления - начальник отдела (специализированного в прочих отраслях), заместитель начальника управления - начальник отдела (функционального в прочих областях деятельности), заместитель начальника поисково-спасательной службы	20174
11.	заместитель директора филиала, заместитель начальника отряда Государственной противопожарной службы	20174
12.	начальник управления (специализированного в прочих областях) <1>, начальник управления (функционального в прочих отраслях) <1>, начальник центра (в прочих отраслях) <1>	23734

13.	заместитель начальника поисково-спасательного отряда, заместитель начальника пожарной части Государственной противопожарной службы	17087
14.	начальник команды (военизированной, пожарной и сторожевой охраны, пожарно-спасательной, служебного собаководства) <1>	16426

 <1> Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденный постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367;

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<3> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<4> постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

<5> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2021 года № 681н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по приему и обработке экстренных вызовов».

8. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, имеющих соответствующие допуски к работе под водой.

8.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, имеющих соответствующие допуски к работе под водой, устанавливаются с учетом требований приказа Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 года № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» (далее – приказ МЧС России № 747).

За время пребывания под водой, нахождения под заданным давлением в барокамерах и гидробарокамерах работникам кроме оклада (должностного оклада) устанавливается почасовая оплата в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

	При глубине погружения (в метрах)	Размер оплаты за 1 час пребывания под водой (в процентах от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством)
1	2	3
1.	до 6 включительно	5
2.	свыше 6 до 12 включительно	7
3.	свыше 12 до 20 включительно	8
4.	свыше 20 до 30 включительно	10
5.	свыше 30 до 40 включительно	12
6.	свыше 40 до 50 включительно	13
7.	свыше 50 до 60 включительно	15

8.2. При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, размер почасовой оплаты за пребывание под водой увеличивается (в процентах за сложность от исчисления суммы почасовой оплаты):

- при скорости течения от 0,5 до 1,0 м/с – на 10 процентов;
- свыше 1 м/с до 1,5 м/с – на 20 процентов;
- при волнении воды от 2 до 3 баллов – на 20 процентов;
- при температуре воды ниже 4 °С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 °С – на 12 процентов;
- при работе подо льдом – на 7 процентов;
- при работе с беседки – на 7 процентов;
- при работе на захламленном и вязком грунте – на 7 процентов;
- при видимости менее 1 м – на 10 процентов;
- при отсутствии видимости – на 15 процентов;
- при загрязнении воды вредными и токсичными примесями – на 12 процентов;
- при взрывных работах и работах с взрывоопасными веществами – на 17 процентов;
- при сварке и резке металла под водой – на 17 процентов.

При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 50 процентов почасовой оплаты.

8.3. При поиске тел утонувших, их подъеме на поверхность, извлечении из воды время пребывания под водой исчисляется в полуторном размере, независимо от результатов работы.

Факт проведения работ по спасанию тонущих, поиску и подъему

погибших фиксируется в журнале водолазных работ либо в ином документе и подписывается руководителем спуска, представителем правоохранительных органов, а в его отсутствие – спасенным, родственниками или свидетелями.

8.4. За тренировочные и квалификационные спуски почасовая оплата производится в половинном размере.

8.5. Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом кратковременных погружений исчисляется с момента полного погружения работника, допущенного к водолажным спускам, под воду (начала повышения давления в камере) до момента полного выхода работника, допущенного к водолажным спускам, из воды (снижения давления в камере до атмосферного). Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом длительного пребывания исчисляется с момента закрытия внутренних люков водолазного колокола или водолазного отсека водолазного подводного аппарата после переходов в них работников, допущенных к водолажным спускам, из барокамеры перед началом погружения до момента открытия внутренней крышки люка аппарата для перехода работников, допущенных к водолажным спускам, в барокамеру.

8.6. Размер выплат, указанных в пункте 8 настоящего Положения, а также порядок и условия их предоставления в части, не урегулированной настоящим Положением, устанавливаются локальным актом учреждения, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

8.7. Конкретный размер оплаты труда работников, имеющих соответствующие допуски к работе под водой, оформляется трудовым договором и приказом руководителя учреждения.

8.8. Выплаты, указанные в пункте 8 настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

9. Выплаты, установленные пунктом 8 настоящего Положения, не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

10. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

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);

выплата 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);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

11. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

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 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения, учитывающего специфические особенности деятельности учреждения.

13. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ 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. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4% от оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника):	0 - 30% от оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 150, 151 ТК РФ
2.1.	Выплата водолазу (работнику, допущенному к водолазным спускам) и другому работнику при спасании тонущего и	Два минимальных размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством за каждого спасенного	Осуществляется в соответствии с пунктом 20 приложения 2 к приказу МЧС России № 747

	извлечении его из воды с признаками жизни		
2.2.	Выплата водолазу (работнику, допущенному к водолазным спускам) и другому работнику при подъеме тел на поверхность	0,5 минимальных размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством за каждого поднятого погибшего	Осуществляется в соответствии с пунктом 20 приложения 2 к приказу МЧС России № 747
3.	Выплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьями 149, 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
4.	Выплата за работу в выходные и праздничные дни	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной 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	Осуществляется в соответствии со статьями 149, 153 ТК РФ, постановлением Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 года № 26-П

		<p>оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>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>	
5.	Выплата за работу в ночное время	<p>Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьями 149, 154 ТК РФ.</p> <p>Конкретные размеры выплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором</p>
6.	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	<p>За работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» - 50 - 75%;</p> <p>имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50%;</p> <p>имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%, без проведения</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьей 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне», постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий</p>

		проверочных мероприятий - 5 - 10%	гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50% (за исключением Белоярского и Березовского районов), Белоярский и Березовский районы - до 80%	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ 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»
8.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	
9.	Выплата работникам за проведение тренировок с применением изолирующих средств	Из расчета двойной часовой ставки за каждый час тренировки	Осуществляется в соответствии с пунктом 39 приложения 2 к приказу МЧС России № 747
10.	Работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолазными спусками) за время пребывания под водой не менее 1500 часов	Дополнительная ежемесячная выплата в размере 5% к окладу (должностному окладу)	Осуществляется в соответствии с пунктами 40, 41 приложения 2 к приказу МЧС России № 747. За время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров указанная выплата производится:

			<p>а) за 1200 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 20 метров;</p> <p>б) за 1000 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 60 метров</p>
11.	<p>Выплата работникам учреждения, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов</p>	<p>Единовременная выплата, равная 5 минимальным размерам оплаты труда, установленного федеральным законодательством</p>	<p>Осуществляется в соответствии с пунктом 42 приложения 2 к приказу МЧС России № 747.</p> <p>За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. Часы пребывания под водой за время учебной подготовки и переподготовки для единовременной выплаты не учитываются</p>
12.	<p>Выплата работникам за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях</p>	<p>а) без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки за каждый час работы;</p> <p>б) с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки за каждый час работы</p>	<p>Осуществляется в соответствии с пунктами 67 - 69 приложения 2 к приказу МЧС России № 747</p>
13.	<p>Выплата работникам</p>	<p>а) без применения</p>	<p>Осуществляется в</p>

	учреждения за участие в тушении пожаров 2-й и более высокой сложности	изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки за каждый час работы; б) с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки за каждый час работы	соответствии с пунктом 22 приложения 2 к приказу МЧС России № 747
14.	Надбавка пожарным, работникам, выполняющим водолазные спуски, и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов, управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником, обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.)	0 - 20% от оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии с пунктом 31 приложения 2 к приказу МЧС России № 747
15.	Выплата работникам поисково-спасательных служб за выполнение работ спуска и подъема на борт вертолета на специальных спусковых и подъемных устройствах	до 5% оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии с пунктом 23 приложения 2 к приказу МЧС России № 747

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

17. Размеры выплат, указанных в настоящем разделе, не могут быть ниже размеров, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

18. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

19. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, носит разовый характер, выплачивается отдельным работникам персонально при условии достижения объективных результатов и характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении особо важных и сложных заданий, мероприятий.

При установлении выплаты следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);

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.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в процентах от оклада (должностного оклада) работника, исходя из интенсивности и достигнутых работником результатов в соответствии с критериями для ее назначения, установленными в настоящем пункте.

20. Выплата за выслугу лет устанавливается с учетом положений раздела IV приложения 3 к приказу МЧС России № 747.

Для определения выслуги лет приказом руководителя учреждения создается комиссия.

Основным документом для определения выслуги лет является трудовая книжка (военный билет).

Если выслуга лет не подтверждается записями в трудовой книжке или военном билете, она может быть подтверждена другими документами, а также справками, заверенными печатями установленного образца.

В стаж работы, дающий право на надбавку за выслугу лет, включаются периоды работы (службы) в соответствии с разделом IV

«Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет» приложения 3 к приказу МЧС России № 747.

В стаж работы, дающий право работнику на получение выплаты за выслугу лет, в порядке исключения могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по конкретной замещаемой должности.

Решение о зачете в стаж работы иных периодов принимается комиссией учреждения.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника приказом руководителя учреждения.

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 по основной работе.

21. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых Департаментом.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается персонально по каждому работнику с учетом его личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности, квалифицированное и своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей;

качественная подготовка и оформление документов, своевременное и качественное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений;

полное, всестороннее и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций;

эффективное межведомственное взаимодействие, обеспечение соблюдения законных прав граждан;

соблюдение сроков представления и представление достоверной отчетности, информации в соответствии с установленными требованиями;

соблюдение финансово-хозяйственной, штатно-сметной дисциплины;

участие в подготовке и организации крупных, социально значимых проектов, мероприятий в установленной сфере деятельности;

соблюдение трудовой дисциплины;

обеспечение контроля за работой подчиненных (для руководителей);

иные трудовые достижения.

Конкретный перечень показателей и условия осуществления

премиальных выплат, а также размеры премирования, учитывающие результаты труда работников учреждения, определяются локальным актом учреждения.

21.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

21.2. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере не более двух месячных фондов оплаты труда работника, с учетом фактически отработанного времени и производится на основании приказа руководителя учреждения.

Фактически отработанное время рассчитывается как сумма рабочих дней (при суммированном учете рабочего времени – сумма рабочих часов) и рабочих дней нахождения в служебной командировке согласно таблице учета рабочего времени.

21.3. В месячный фонд оплаты труда работника учреждения для расчета премиальной выплаты по итогам работы за год включаются:

оклад (должностной оклад);

выплаты: за выслугу лет, по итогам работы за месяц, водителям - за классность;

районный коэффициент к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер выплаты по итогам работы устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

21.4. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год работникам учреждения (за исключением руководителя) снижается в соответствии с показателями, приведенными в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Наименование показателей	Процент снижения (в процентах от максимального размера)
1	2	3
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных	до 100%

	функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 100%
3.	Некачественное, несвоевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций	до 100%
4.	Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации	до 100%
5.	Невыполнение поручения непосредственного руководителя	до 100%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 100%
7.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100%

21.5. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам учреждения:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на дату издания приказа Департамента, приказа учреждения об осуществлении премияльной выплаты;

- уволенным в течение календарного года за виновные действия;

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

22. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от оклада (должностного оклада)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность и высокие результаты	0 - 100%	в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения	разовая

	работы			
2.	выплата за выслугу лет	10% 15% 20% 25% 30%	при стаже работы от 1 года до 3 лет; при стаже работы от 3 до 5 лет; при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 до 15 лет при стаже работы более 15 лет Периоды, включаемые в стаж работы, указаны в пункте 20 настоящего Положения	ежемесячно, (на постоянной основе)
3.	премиальная выплата по итогам работы за месяц	0 - 50%	с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения	ежемесячно
4.	премиальная выплата по итогам работы за год	не более двух месячных фондов оплаты труда работника	при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работника, согласно пункту 21 настоящего Положения	ежегодно, в последнем месяце финансового года, но не позднее 25 декабря текущего года

23. Определение размера стимулирующих выплат работнику, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется комиссией, образованной в учреждении. Результаты заседания комиссии оформляются протоколом и утверждаются руководителем учреждения.

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

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

26. На стимулирующие выплаты не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения планового объема предоставляемых услуг (работ).

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

27. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера - начальника отдела (далее – главный бухгалтер) состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

28. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются согласно таблице 13 настоящего Положения.

Таблица 13

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
руководителя, заместителей руководителя и главного
бухгалтера, не включенным в профессиональные
квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
казенное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центроспас-Югория»		
1.	Директор	32190
2.	Первый заместитель директора	29103
3.	Заместитель директора - начальник управления	26458
4.	Главный бухгалтер-начальник отдела	23922
казенное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр обработки вызовов и мониторинга систем обеспечения безопасности жизнедеятельности»		
5.	Директор	24804
6.	Заместитель директора	24143
7.	Главный бухгалтер-начальник отдела	20946

29. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

30. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливает Департамент.

32. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения – на 20%;

наличия фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, несоблюдения сроков и порядка предоставления достоверной отчетности учреждения – на 30%;

наличия фактов нарушения 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 – на 30 %;

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения – на 20%;

причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленного 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 – на 100%;

несоблюдения настоящего Положения – на 100%.

33. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с перечнем показателей и условий для премирования, установленных правовым актом Департамента.

34. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной 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 пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

36. 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) устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы в кратности:

- руководитель учреждения – до 4,0;
- заместитель руководителя учреждения – до 3,5;
- главный бухгалтер – до 3,0.

37. Заработная плата руководителю учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается приказом Департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – приказом директора учреждения.

38. 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. Иные выплаты, порядок и условия их осуществления

39. К иным выплатам относятся:

- выплата водителям за классность;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам.

40. Перечень и размеры иных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Перечень и размеры иных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата водителям за классность	в процентах от оклада (должностного оклада): 2 класс - 10% 1 класс - 25%	порядок выплаты устанавливается локальным правовым актом учреждения, при наличии подтверждающих документов	ежемесячно, на постоянной основе
2.	Единовременная выплата молодым специалистам	не может превышать 2 месячных фондов оплаты труда	при установлении выплаты следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, выплачивается по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу	1 раз

3.	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности	производится работнику по основному месту работы и основной занимаемой им должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве не менее 14 календарных дней, не зависит от итогов оценки труда работника	один раз в календарном году
4.	Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональному празднику	не более 10000 руб.	осуществляется в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	не более трех раз в календарном году к праздничным дням, профессиональному празднику. Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

41. В месячный фонд оплаты труда работника учреждения для расчета единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включаются:

оклад (должностной оклад);

выплаты: за выслугу лет, по итогам работы за месяц, водителям за классность;

районный коэффициент к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

42. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения, на основании приказа руководителя учреждения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

работников учреждения.

44. Фонд оплаты труда учреждения формируется в расчете на штатную численность работников и определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов, ставок заработной платы) 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, учитывающего предельную базу для начисления страховых взносов).

45. В расчет годового фонда оплаты труда не включаются выплаты, осуществляемые за счет экономии фонда оплаты труда.

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

47. Департамент осуществляет рассмотрение, согласование и утверждение структуры и предельной штатной численности учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда.

48. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения должна составлять не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения.

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

49. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования Департаментом.

Штатное расписание включает в себя все наименования должностей служащих (профессий рабочих), необходимые для осуществления деятельности, предусмотренной уставом учреждения.

При формировании штатного расписания, учреждение должно стремиться к снижению затрат на предоставление единицы услуг (выполнении работ) и исходить из необходимости:

обеспечения оптимальной штатной численности основного персонала учреждения, непосредственно оказывающего услуги (выполняющего работы), с учетом обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда;

оптимизации численности административно-управленческого и вспомогательного персонала.

VIII. Заключительные положения

50. Учреждение вправе направить в Департамент предложения по изменению структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда в автономном округе.

Предложения учреждения должны содержать нормативно-правовое и финансово-экономическое обоснование.

51. Учреждение в целях осуществления внутреннего финансового контроля ежемесячно предоставляет в Департамент расчет:

предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, с указанием перечня должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу.

52. Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и (или) главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) руководителем учреждения, является основанием для прекращения трудового договора с ним.