



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 № 6923 от « 01 » 08 2023 г.

## ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

### П Р И К А З

**Об утверждении Положения об установлении  
системы оплаты труда работников казенного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр занятости  
населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»,  
подведомственного Департаменту труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

г. Ханты-Мансийск  
«28» июля 2023г.

№ 16 -нп

В целях реализации 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», постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Положение).

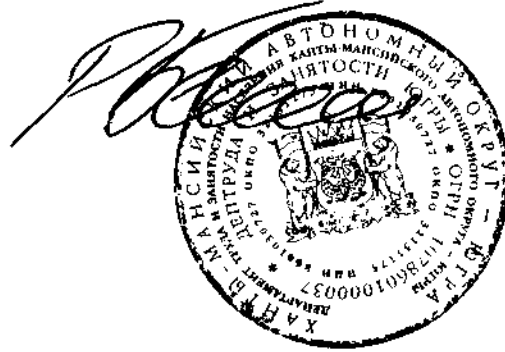
2. Внести в приложение к приказу Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников казенных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» изменение, дополнив пункт 1.1 абзацем следующего содержания:

«Настоящее Положение не применяется по отношению к работникам

казенного учреждения автономного округа «Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования, за исключением строки 1 таблицы 5 Положения, которая вступает в силу с 1 сентября 2023 года.

Директор Департамента  
труда и занятости населения  
автономного округа



Р.М. Белкин

Приложение  
к приказу Департамента  
труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры  
от 28.07.2023 № 16 -нп

**Положение об установлении системы оплаты труда  
работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Центр занятости населения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту  
труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – «Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – учреждение, центр занятости населения), подведомственного Департаменту труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – Департамент, автономный округ), состоящего из Административно-управленческого аппарата и Территориального центра занятости населения по городу Ханты-Мансийску и Ханты-Мансийскому району.

2. Настоящее Положение включает следующие разделы:  
общие положения;  
основные условия оплаты труда;  
порядок и условия осуществления компенсационных выплат;  
порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,  
критерии их установления;  
порядок и условия оплаты труда директора учреждения,  
его заместителя, главного бухгалтера;  
другие вопросы оплаты труда;  
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;  
заключительные положения.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, с учетом мнения профсоюза и объединения работодателей.

6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

## II. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), 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 настоящего Положения.

Территориальный центр занятости населения по городу Ханты-Мансийску  
 и Ханты-Мансийскому району

Таблица 1

### Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10 583

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
4.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), инспектор центра занятости населения, профконсультант, психолог, экономист, юристконсульт	10 914
5.	2 квалификационный уровень	бухгалтер II категории, инженер-программист (программист) II категории, инспектор центра занятости населения II категории, профконсультант II категории, психолог II категории, экономист II категории, юристконсульт II категории	11 288
6.	3 квалификационный уровень	бухгалтер I категории, инженер-программист (программист) I категории, инспектор центра занятости населения I категории, профконсультант I категории, психолог I категории, экономист I категории, юристконсульт I категории	11 844
7.	4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий инженер-программист (программист), ведущий инспектор центра занятости населения, ведущий профконсультант, ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юристконсульт	13 676
8.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера; главный специалист	16 225
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
9.	1 квалификационный уровень	начальник отдела центра занятости населения	17 451

8. Должностные оклады работникам оформляются трудовыми договорами и приказом директора учреждения.

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

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (по группам оплаты труда), руб.

1	2	3
1.	Старший инспектор центра занятости населения	12 006
2.	Заместитель начальника отдела центра занятости населения	16 500
3.	Главный бухгалтер	20 595
4.	Заместитель руководителя	20 595
5.	Руководитель	24 568

10. При наличии у работника учреждения квалификационной категории должностной оклад устанавливается с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу.

Размеры повышающих коэффициентов по должностям: старший инспектор центра занятости населения, ведущий инспектор центра занятости населения, заместитель начальника отдела центра занятости населения, начальник отдела центра занятости населения, заместитель главного бухгалтера приведены в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1	2	3
1.	Повышающий коэффициент к должностному окладу за вторую квалификационную категорию	5
2.	Повышающий коэффициент к должностному окладу за первую квалификационную категорию	10

11. Размеры повышающих коэффициентов по должностям: руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1	2	3
1.	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	5
2.	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	15

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

Административно-управленческий аппарат  
казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры»

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,  
не включенным в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (по группам оплаты труда), руб.
1	2	3
1.	Директор	72 620
2.	Заместитель директора	50 834
3.	Главный бухгалтер	50 834

Требования к квалификации и знаниям по должностям работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер», от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения», от 20 июля 2022 года «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

13. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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).

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

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.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, 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.

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

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

Размеры компенсационных выплат приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

18. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы (за месяц, I квартал, II квартал, III квартал, год);



выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

19. Выплата за выслугу лет к должностному окладу устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

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

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

от 5 до 10 лет – 20% от должностного оклада;

более 10 лет – 30% от должностного оклада.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы на государственной службе занятости населения, в бюджетных, автономных и казенных учреждениях автономного округа и муниципальных образований, органах государственной власти, исполнительных органах и органах местного самоуправления автономного округа.

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении, органе.

При 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.

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

20. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, I квартал, II квартал, III квартал, год осуществляются в соответствии с основными критериями оценки эффективности профессиональной деятельности, список которых может быть расширен.

21. Премияльные выплаты по итогам работы за I квартал, II квартал, III квартал, год осуществляются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются по предварительным итогам работы за год, в конце финансового года, с учетом фактически отработанного времени. Предельный размер и условия выплаты премий директору учреждения устанавливаются распоряжением Департамента, работникам учреждения – приказом директора учреждения.

22. Основные критерии оценки эффективности профессиональной деятельности директора и работников учреждения по итогам работы за месяц, I квартал, II квартал, III квартал, год:

добросовестное и надлежащее исполнение установленных должностных обязанностей в соответствующем периоде, в том числе

соблюдение финансовой, налоговой, трудовой, исполнительской дисциплин и соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;

выполнение целевых показателей и нормативов доступности государственных услуг;

соблюдение технологии оказания государственных услуг в области содействия занятости населения в соответствии с утвержденными административными регламентами предоставления государственных услуг;

соблюдение законодательства о занятости населения работниками учреждения, законодательства и иных нормативных актов по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления государственных услуг, действия (бездействие) должностных лиц учреждения и решений, принимаемых (осуществляемых) ими в ходе предоставления государственной услуги;

для руководителей – осуществление надлежащего контроля за работой подчиненных работников;

выполнение показателей объема и качества оказания государственных услуг, выполнение установленных финансовых и физических контрольных показателей учреждения по мероприятиям содействия занятости населения;

качественное планирование заявок о перечислении из федерального бюджета субвенции на социальные выплаты безработным гражданам; отсутствие на конец отчетного периода (месяца) значительного остатка федеральных средств на социальные выплаты безработным гражданам – более 3,5% от поступивших в отчетном месяце финансовых средств;

активность в формировании (разработке) и реализации программ содействия занятости населения;

качественная подготовка и своевременное предоставление в Департамент отчетности, документов, информации об исполнении поручений, решений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора автономного округа, Правительства автономного округа, а также планов работы, нормативных правовых актов автономного округа, актов ненормативного характера Губернатора автономного округа, Правительства автономного округа, приказов, распоряжений и поручений директора Департамента;

своевременное и качественное осуществление закупок для нужд учреждения и для реализации мероприятий по содействию занятости населения;

соблюдение законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения и для реализации мероприятий содействия занятости населения;

соблюдение требований нормативных правовых актов о размещении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации, обязательной для опубликования, качественное наполнение Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

23. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, I квартал, II квартал, III квартал, год работникам учреждения снижается или не выплачивается в случаях, указанных в приложении 4 к настоящему Положению.

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается ранее не запланированная, но срочная работа, требующая высокой квалификации и определенных навыков, выполняемая директором учреждения по поручению директора Департамента, работниками учреждения – по поручению директора учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, но не более 100% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата осуществляется при наличии экономии бюджетных средств.

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

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

повышение профессионального мастерства и деловой активности, победа в отборочном этапе конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии»;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный перечень критериев устанавливается коллективным договором или локальным правовым актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

25. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, при этом на стимулирующие выплаты не может быть использована экономия, сложившаяся в результате

невыполнения объема предоставляемых государственных услуг.

Размеры стимулирующих выплат приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

#### **V. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

26. Заработная плата директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

27. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается распоряжением директора Департамента и оформляется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада директора учреждения.

Размеры должностных окладов директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера приведены в таблице 5 настоящего Положения.

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

директору учреждения – распоряжением Департамента;

заместителю директора и главному бухгалтеру – приказом директора учреждения.

29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается:

директору учреждения – в кратности от 1 до 6;

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

30. Премирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности центра занятости населения, в соответствии с критериями, приведенными в пункте 22 настоящего Положения, а также в соответствии с критериями, установленными распоряжением Департамента.

31. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения осуществляется в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением и распоряжением Департамента.

32. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового

договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## VI. Другие вопросы оплаты труда

33. Настоящий раздел включает в себя регулирование вопросов по иным выплатам, в том числе по оплате труда отдельных категорий работников.

К иным выплатам относятся:

ежемесячная доплата за наличие ученой степени;

надбавка за разъездной характер работы;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

34. Работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю, при наличии документа, подтверждающего ученую степень, устанавливается ежемесячная доплата:

за ученую степень кандидата наук – 1600 рублей;

за ученую степень доктора наук – 2500 рублей.

35. Работникам учреждения, выполнение должностных обязанностей которых связано с выездом в населенные пункты вне места постоянной работы, но при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, устанавливается надбавка за разъездной характер работ.

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за разъездной характер, условия, размеры и порядок установления надбавки устанавливаются коллективным договором или локальным правовым актом учреждения.

При продолжительности работ 12 и более дней выездов в месяц работникам выплачивается надбавка в размере до 20%, менее 12 дней в месяц – до 15% должностного оклада. Надбавка выплачивается пропорционально фактическому количеству дней нахождения работника в поездках к месту работы и обратно и не учитывается для исчисления других выплат, доплат и надбавок.

Перечень работ, профессий, должностей, а также размер и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работы, утверждаются локальным правовым актом учреждения.

В трудовом договоре должны быть отражены условия, связанные с разъездным характером работы работника.

36. Доплаты и надбавки, указанные в пунктах 34 и 35 настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в размере двух месячных фондов оплаты труда.

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.

38. В пределах утвержденного фонда оплаты труда директору и работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата в размере, не превышающем двух месячных фондов оплаты труда.

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

40. Выплаты директору, указанные в пунктах 34, 35 и 38 настоящего Положения, устанавливаются распоряжением Департамента.

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

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

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размеры иных выплат приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

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

42. Фонд оплаты труда учреждения на очередной календарный год и плановый период определяется расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения согласно действующим на момент формирования проекта бюджета на очередной год и плановый период тарификационным спискам (штатным замещениям) работников учреждения.

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

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

45. В расчет годового фонда оплаты труда не включаются выплаты, осуществляемые за счет экономии фонда оплаты труда. Перечень указанных выплат утверждается распоряжением Департамента.

Принятие (изменение) учреждением Положения об установлении системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Департамента в соответствии с основными видами деятельности учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных

коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

47. Предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения установить не более 40%. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения утверждается распоряжением Департамента.

### **VIII. Заключительные положения**

48. В соответствии с настоящим Положением учреждение разрабатывает и согласовывает с Департаментом Положение об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

49. Директор учреждения несет персональную ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

50. Трудовой договор с директором учреждения может быть прекращен в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя, главного бухгалтера).



Приложение 1  
к Положению об установлении системы  
оплаты труда работников казенного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Центр занятости населения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры», подведомственного  
Департаменту труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

№ 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	размер устанавливается в коллективном договоре в соответствии с заключением по результатам проведения специальной оценки условий труда, минимальный размер 4% от должностного оклада	заключение специальной оценки условий труда
2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	районный коэффициент	коэффициент в размере 1,7 в соответствии со статьей 2 Закона 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 –	проживание на территории автономного округа

		автономный округ)	
2.2.	процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	процентная надбавка устанавливается в соответствии со статьей 3 Закона 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»	проживание на территории автономного округа
3.	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты, предусмотренные строками 3.1 – 3.3 настоящей таблицы, не могут применяться одновременно к одному работнику):		
3.1.	выплата за совмещение профессий (должностей)	размер устанавливается в коллективном договоре либо иными локальными актами учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при наличии экономии в размере не более 20% от должностного оклада по основной занимаемой должности	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.2.	выплата за увеличение объема работы	размер устанавливается в коллективном договоре либо иными локальными актами учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии экономии в размере не более 20% от должностного оклада по основной занимаемой должности	увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором

3.3.	выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	размер устанавливается в коллективном договоре либо иными локальными актами учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии экономии в размере не более 20% от должностного оклада по основной занимаемой должности	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3.4.	выплата за сверхурочную работу	размер устанавливается в коллективном договоре либо иными локальными актами учреждения в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	работа за пределами рабочего времени
3.5.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	размер устанавливается в коллективном договоре либо иными локальными актами учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)

Приложение 2  
к Положению об установлении системы  
оплаты труда работников казенного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Центр занятости населения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры», подведомственного  
Департаменту труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	выплата за интенсивность и высокие результаты работы	не более 100% от должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», подведомственного Департаменту труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Положение)	осуществляется при наличии экономии бюджетных средств
2.	выплата за выслугу лет	устанавливается всем работникам в следующих размерах от должностного оклада: от 1 года до 3 лет – 10%; от 3 до 5 лет – 15%; от 5 до 10 лет –	в соответствии с пунктом 19 Положения	ежемесячно

		20%; более 10 лет – 30%		
3.	премиальная выплата по итогам работы за месяц	в размере 30% от должностного оклада	в соответствии с основными критериями оценки эффективности профессиональной деятельности, указанными в пункте 22 Положения, список которых может быть расширен	ежемесячно
4.	премиальная выплата по итогам работы за месяц	директору учреждения (50%), его заместителю и главному бухгалтеру в размере 30% от должностного оклада	в соответствии с основными критериями оценки эффективности профессиональной деятельности, указанными в пункте 22 Положения, список которых может быть расширен	ежемесячно
5.	премиальная выплата по итогам работы за I квартал, II квартал, III квартал	размер премии директору учреждения устанавливается распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, но не более 1 месячного фонда оплаты труда	в соответствии с основными критериями оценки эффективности профессиональной деятельности, указанными в пункте 22 Положения, список которых может быть расширен	ежеквартально, 3 раза в год, при наличии экономии по фонду оплаты труда
6.	премиальная выплата по итогам работы за год	размер премии директору учреждения устанавливается распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работникам учреждения -	в соответствии с основными критериями оценки эффективности профессиональной деятельности, указанными в пункте 22 Положения, список которых может быть расширен	1 раз в календарном году, при наличии экономии по фонду оплаты труда, премирование по итогам работы за год осуществляется по предварительным итогам работы за год, в конце финансового года, с учетом фактически отработанного

		приказом учреждения в размере, не более 2 месячных фондов оплаты труда		времени
--	--	--	--	---------

Приложение 3  
к Положению об установлении системы  
оплаты труда работников казенного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Центр занятости населения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры», подведомственного  
Департаменту труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	ежемесячная доплата за наличие ученой степени	за ученую степень кандидата наук – 1600 рублей; за ученую степень доктора наук – 2500 рублей	устанавливаются при наличии документа, подтверждающего ученую степень	ежемесячно
2.	надбавка за разъездной характер работ	при продолжительности работ 12 и более дней выездов в месяц работникам выплачивается надбавка в размере до 20%, менее 12 дней в месяц до 15% должностного оклада. Размер надбавки устанавливается приказом директора учреждения	надбавка выплачивается пропорционально фактическому количеству дней нахождения работника в поездках к месту работы и обратно и не учитывается для исчисления других выплат, доплат и надбавок	ежемесячно
3.	единовременная выплата молодым специалистам	два месячных фонда оплаты труда	один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу	единовременно
4.	единовременная выплата при предоставлении	в размере, не превышающем двух месячных фондов	устанавливаются в коллективном договоре при уходе в	1 раз в календарном году

	ежегодного оплачиваемого отпуска	оплаты труда по основной занимаемой должности	ежегодный оплачиваемый отпуск не менее чем на 14 календарных дней	
6.	единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам	в размере, устанавливаемом распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, не более 10 000 рублей	устанавливается к праздничным дням и профессиональным праздникам в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативным правовым актом	разовое, при наличии экономии по фонду оплаты труда, но не более 3 раз в календарном году



Приложение 4  
к Положению об установлении системы  
оплаты труда работников казенного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Центр занятости населения Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры», подведомственного  
Департаменту труда и занятости населения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ,  
ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ  
ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ, I КВАРТАЛ, II КВАРТАЛ, III КВАРТАЛ,  
ГОД РУКОВОДИТЕЛЮ И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера по итогам работы за месяц, I квартал, II квартал, III квартал, год	Размер снижения премии от установленного размера *
1	2	3
1.	недобросовестное и ненадлежащее исполнение работником установленных должностных обязанностей в соответствующем периоде, в том числе несоблюдение финансовой, налоговой, трудовой, исполнительской дисциплин и несоблюдение правил охраны труда, нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности; для руководителей – отсутствие надлежащего контроля за работой подчиненных работников	до 100% (по 10% за каждое нарушение)
2.	невыполнение: целевых показателей и нормативов доступности государственных услуг, показателей объема и качества оказания государственных услуг, установленных учреждению финансовых и физических контрольных показателей по мероприятиям содействия занятости населения, иных мероприятий государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ)	до 100%
3.	несоблюдение технологии оказания государственных услуг в области содействия занятости населения в соответствии с утвержденными административными регламентами предоставления государственных услуг, несоблюдение законодательства о занятости населения работниками учреждения	до 100% (по 10% за каждое нарушение)
4.	некачественное планирование заявок о перечислении из федерального бюджета субвенции на социальные выплаты	до 100% (не менее 10% за каждое)

	безработным гражданам, наличие на конец отчетного периода (месяца) значительного остатка федеральных средств на социальные выплаты безработным гражданам – более 3,5% от поступивших в отчетном месяце финансовых средств	нарушение)
5.	неисполнение и (или) некачественное, несвоевременное исполнение и предоставление в Департамент труда и занятости населения автономного округа, с нарушением установленных сроков: отчетности, документов, информации об исполнении поручений, решений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора автономного округа, Правительства автономного округа, а также планов работы, нормативных правовых актов автономного округа, актов ненормативного характера Губернатора автономного округа, Правительства автономного округа, приказов, распоряжений и поручений директора Департамента труда и занятости населения автономного округа	до 100%
6.	обоснованные жалобы на качество предоставления государственных услуг, действия (бездействие) должностных лиц учреждения и решений, принимаемых (осуществляемых) ими в ходе предоставления государственной услуги	до 100% (по 10% за каждое нарушение)
7.	несвоевременное и некачественное осуществление закупок для нужд учреждения и для реализации мероприятий содействия занятости населения; нарушение законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения и для реализации мероприятий содействия занятости населения	до 100% (по 10% за каждое нарушение)
8.	несоблюдение требований нормативных правовых актов о размещении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации, обязательной для опубликования; некачественное наполнение Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»	по 10% за каждое нарушение
9.	несоблюдение законодательства и иных нормативных актов по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	30% (по 10% за однократное нарушение)
10.	отсутствие инициативы при формировании (разработке) программ содействия занятости населения и низкая реализация указанных программ, некачественная подготовка и некачественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	50%
11.	несоблюдение законодательства и иных нормативных актов по противодействию коррупции	до 100%

12.	неисполнение целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения, целевых показателей государственной программы автономного округа «Поддержка занятости населения», показателей федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» по реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда	до 100%
13.	недостижение показателя по вакансиям для стажировки студентов и выпускников – не менее 2% от общего числа вакансий, заявленных в центр занятости населения (ежемесячно)	до 50%
14.	снижение доли инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости населения в общей численности инвалидов, состоящих на учете (ежеквартально)	до 50%
15.	доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, завершивших профессиональное обучение, составляет менее 60% (ежеквартально)	до 50%
16.	доля граждан, признанных безработными после завершения профессионального обучения по направлению органов службы занятости, более 1% (ежеквартально)	до 50%
17.	нарушение трудового законодательства	до 100%

\*Положения применяются с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П.