****

**ДЕПАРТАМЕНТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**(ДЕПИНФОРМТЕХНОЛОГИЙ ЮГРЫ)**

**ПРИКАЗ**

*«13» ноября 2015 года № 4-нп*

*Ханты-Мансийск*

О примерном положении

об установлении системы оплаты труда

работников бюджетных учреждений

Ханты-Мансийского автономного

округа – Югры, подведомственных Департаменту информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 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», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 апреля 2007 года № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Признать утратившими силу приказы Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

от 5 февраля 2013 года № 3-нп «О примерном положении об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной центр информационно-коммуникационных технологий»;

от 6 августа 2013 года № 6-нп «О внесении изменений в приказ Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 февраля 2013 года № 3-нп «О примерном положении об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной центр информационно-коммуникационных технологий»;

от 5 сентября 2014 года № 5-нп «О внесении изменений в приказ Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 февраля 2013 года № 3-нп «О примерном положении об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной центр информационно-коммуникационных технологий»;

от 25 февраля 2015 года № 1-нп «О внесении изменений в приказ Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 февраля 2013 года № 3-нп «О примерном положении об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной центр информационно-коммуникационных технологий».

3. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2015 года.

Исполняющий обязанности

директора Департамента Ю.И.Торгашин

Приложение

к приказу Департамента информационных технологий

Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры

 от «13» ноября 2015 года № 4-нп

Примерное положение об установлении системы оплаты труда

работников бюджетных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

(далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников бюджетных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – учреждения).

Настоящее Положение предусматривает:

а) размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

б) условия установления выплат компенсационного характера;

в) перечень и условия выплат стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда руководителей государственных учреждений;

д) годовой фонд оплаты труда в размере 16,5 месячных фондов оплаты труда;

е) иные вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и автономного округа, настоящим Положением;

Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее также – автономный округ) и настоящим Положением.

2. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда вводится в целях материального поощрения качественной и эффективной работы учреждений, установления стимулов к эффективному, качественному результату работы учреждений, повышения материальной заинтересованности работников учреждений, создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров.

3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете автономного округа на очередной финансовый год в пределах доведенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения государственных заданий на оказание государственных услуг (работ) в виде субсидий.

4. Размеры окладов (должностных окладов) индексируются в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры исходя из возможностей бюджета автономного округа.

5. Заработная плата работников учреждений состоит из:

а) оклада (должностного оклада);

б) компенсационных выплат;

в) стимулирующих выплат;

г) иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и автономного округа, настоящим Положением и нормативными локальными актами учреждений.

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

7. 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 в автономном округе.

В случае если размер заработной платы работника не достигает указанной в данном пункте величины, работнику производится доплата до указанной величины за счет средств фонда оплаты труда учреждения.

8. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца.

9. Сроки выплаты (дни выплаты) заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

10. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и полную выплату заработной платы работникам, правильность и справедливость ее исчисления, соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, локальных актов учреждения.

11. Директору учреждения в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, доплат, надбавок и поощрительных выплат, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел II. Оклады (должностные оклады) работников учреждений

12. Формирование окладов (должностных окладов) осуществляется с учетом отраслевых особенностей, специфики, объемов работ, профессиональной подготовки и уровня квалификации, степени напряженности и сложности выполняемых работ.

13. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются директором учреждения в соответствии с [таблицами 1](#P37), [2](#P69), 3 настоящего Положения.

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

Перечень должностей и размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), отнесенных к квалификационным группам, в соответствии с 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»

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должностей | Базовый оклад (базовый должностной оклад) (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель | 6 886 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | диспетчер | 8 241 |
| 2 квалификационный уровень | старший диспетчер | 8 918 |
| 5 квалификационный уровень | начальник смены | 9 257 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | инженер | 10 200 |
| специалист по кадрам | 10 200 |
| инженер-программист (программист) | 10 200 |
| инженер-электроник (электроник) | 10 200 |
| юрисконсульт | 10 200 |
| 4 квалификационный уровень | ведущий инженер | 10 724 |
| ведущий специалист по кадрам | 10 724 |
| ведущий юрисконсульт | 10 724 |
| ведущий экономист | 10 724 |
| 5 квалификационный уровень | главный специалист | 11 740 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела | 12820 |
| 2 квалификационный уровень | главный инженер | 14 310 |

Перечень должностей, не отнесенных к квалификационным

группам, в соответствии с 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»

и размеры должностных окладов

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Базовый оклад (базовый должностной оклад) (руб.) |
| заместитель начальника отдела  | 11 220 |
| главный бухгалтер | 14 310 |
| заместитель директора | 14 320 |
| директор | 15 760 |

Перечень должностей и размеры окладов (должностных окладов),

отнесенных к квалификационным группам, в соответствии

с приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н

 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

 общеотраслевых профессий рабочих»

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии рабочих | Оклад (должностной оклад) (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | водитель | 7 563  |

Раздел III. Компенсационные выплаты

14. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

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

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

18. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

19. Выплаты, указанные в настоящем разделе, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

20. Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, с учетом мнения представительного органа работников.

21. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется трудовым договором и локальным нормативным актом учреждения.

Раздел IV. Стимулирующие выплаты

22. Стимулирующие выплаты должны отвечать уставным задачам учреждений, а также показателями оценки эффективности их работы.

К стимулирующим выплатам относятся:

а) выплата за выслугу лет;

б) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

в) надбавка водителям за классность.

23. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом «б» пункта 22 настоящего раздела, зависит от конкретного результата труда работника учреждения, согласно оценке качества предоставляемых услуг, выполняемых работ по определенным критериям.

24. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Перечень критериев, а также порядок, условия и размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, и закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

25. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) всем работникам учреждений в следующем размере:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

26. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждениях, организациях, в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, созданной в учреждении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Назначение выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работникам осуществляется локальным нормативным актом учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу) как в процентном, так и абсолютном отношении.

27. Премиальные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за результаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

27.1. Премия по результатам работы за месяц выплачивается согласно ведомости на премирование, утвержденной директором учреждения.

27.2. Премия по результатам работы за квартал выплачивается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на премирование.

27.3. Премия по результатам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году. Премия не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия, и работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания на дату издания локального нормативного акта учреждения.

27.4. Максимальные размеры премиальных выплат составляют:

по итогам работы за месяц – до 50 % установленного оклада (должностного оклада);

по итогам работы за квартал – до 1 месячного фонда оплаты труда;

по итогам работы за год – до 3 месячных фондов оплаты труда.

27.5. При поощрении по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие условия:

своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностными инструкциями каждого работника, качественная подготовка документов;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей;

участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных и сложных заданий;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и участие в мероприятиях Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

соблюдение трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка, умение организовать работу.

27.6. Снижение размера премии (за месяц, квартал, год) производится по следующим основаниям:

некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов;

нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации (до 100%);

некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (до 100%);

невыполнение поручения вышестоящего руководства (до 100%);

отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников (до 50%);

несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка (до 50%).

27.7. В случае обоснованной экономии фонда оплаты труда размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал, год максимальными размерами не ограничиваются.

28. Рекомендуемый размер надбавки водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

за 2 класс – 10 процентов от должностного оклада в месяц;

за 1 класс – 25 процентов от должностного оклада в месяц.

29. Для стимулирования работников к качественным результатам труда и поощрения за качественно выполненную работу на указанные выплаты рекомендуется направлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

30. Порядок, условия и конкретный размер стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждений.

31. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

Учреждения не могут использовать экономию фонда оплаты труда, сложившуюся в результате невыполнения государственного задания, на стимулирующие выплаты.

Раздел V. Иные выплаты

32. К иным выплатам относятся:

а) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

б) единовременное премирование к праздничным датам и профессиональному празднику;

в) единовременная материальная помощь.

33. Работникам, один раз в календарном году, выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

34. Работникам, при наличии экономии фонда оплаты труда, могут быть выплачены единовременные премии к праздничным датам и профессиональному празднику, а также единовременная материальная помощь.

Размеры премирования к праздничным датам, профессиональному празднику, а также размеры единовременной материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения.

Максимальный размер премирования к праздничным датам и профессиональному празднику составляет до одного месячного фонда оплаты труда.

35. Премии к праздничным датам и профессиональному празднику, а также единовременная материальная помощь выплачиваются в пределах фондов оплаты труда учреждений работникам.

36. Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи с юбилеем работника (50, 55, 60 лет и т.д.);

в связи со смертью близких родственников работника (муж, жена, родители, дети);

в связи со смертью работника в период его трудовых отношений с учреждением (выплачивается членам его семьи).

37. Порядок, условия и конкретный размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

38. Выплаты производятся в пределах фондов оплаты труда учреждений.

На выплаты по данному разделу учреждения не могут использовать экономию фонда оплаты труда, сложившуюся в результате невыполнения государственных заданий.

Раздел VI. Условия оплаты труда директоров учреждений

39. Заработная плата директора учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

40. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливается приказом Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в соответствии с настоящим Положением в пределах фондов оплаты труда учреждений и оформляется трудовым договором.

41. Премирование директора учреждения осуществляется на основании приказа Департамента информационных технологий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом результатов деятельности учреждения, критериев оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения.

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год составляет кратность от 1 до 8 и определяется с учетом показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения. При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Внесен в государственный реестр нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Ханты- Мансийского автономного округа – Югры за № 2555 от 19.11.2015г