



**ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**ПРИКАЗ**

**Об утверждении Положения об установлении системы  
оплаты труда работников государственных образовательных  
организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,  
подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры**

г. Ханты-Мансийск  
«15» марта 2017 г.

№ 2-нп

В соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»,  
**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2. Руководителям государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, привести положения о системе оплаты труда работников в соответствие с настоящим приказом.

3. Признать утратившими силу приказы Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

от 9 января 2013 года № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений и государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

от 4 октября 2013 года № 9-нп «О внесении изменений в приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 января 2013 года № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

от 14 мая 2015 года № 2-нп «О внесении изменений в приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 января 2013 года № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

от 26 февраля 2016 года № 1-нп «О внесении изменений в приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 января 2013 года № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

4. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней с момента его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Департамента

*Н.М. Казначеева*



Приложение  
к приказу Департамента культуры  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры  
от 15 марта 2017 года № 2-нп

Положение  
об установлении системы оплаты труда работников государственных  
образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
(далее – организации)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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», 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» (далее – постановление Правительства автономного округа № 431-п), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- 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 организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации;
- заключительные положения.

2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в ТК РФ,

постановлении Правительства автономного округа № 431-п.

3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее также – автономный округ) и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона автономного округа от 5 апреля 2013 года № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 61 настоящего Положения.

6. Руководитель организации несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников организации в соответствии с действующим законодательством.

7. Система оплаты труда работников организаций устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

8. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

9. Зарплата работников организации состоит из:  
оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;  
повышающих коэффициентов  
компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;  
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

10. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, настоящим Положением.

Приведение системы оплаты труда работников организации в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, направляемых на фонд оплаты труда.

## II. Основные условия оплаты труда

11. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей  
структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	директор
2.	Заместители руководителя	заместитель директора
3.	Руководители структурных подразделений	<p>заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями;</p> <p>заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением;</p> <p>начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации;</p> <p>старший мастер профессиональной образовательной организации;</p> <p>начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений;</p> <p>руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики;</p> <p>начальник (директор, заведующий, руководитель): структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности;</p> <p>начальник (директор, заведующий, руководитель):</p>

		<p>издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений;</p> <p>начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового)</p>
--	--	--

13. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший

		вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель профессиональной образовательной организации; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; преподаватель, старший преподаватель
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37; должности, утвержденные профессиональными стандартами

14. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

## Перечень должностей служащих

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	вожатый, секретарь учебной части, дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму; иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного справочника должностей руководителей,



		специалистов и других служащих», утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37; должности, утвержденные профессиональными стандартами
--	--	---

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организации в размере:

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37.

18. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<b>1. Общеобразовательные организации</b>	
<p>1.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:          проверка тетрадей учителей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);          работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>1.2. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>1.3. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>1.4. Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);          руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,05
<p>1.5. Работа педагогических работников, связанная с реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>1.6. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	0,10
<p>1.7. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>1.8. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>1.9. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)</p>	0,20

2. Профессиональные образовательные организации	
<p>2.1. Работа педагогического работника в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) по дисциплинам в соответствии с учебным планом (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>2.2. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>2.3. Проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС, физики, химии, географии, истории, черчения, биологии, сольфеджио, элементарной теории музыки, музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений, истории хореографического искусства, истории театра, истории изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки, инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>2.4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:  заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы);  руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,05
2.5. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей куратора группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
2.6. Преподавание национальных языков КМНС. 2.7. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,10
2.8. Работа педагогических работников в организациях, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и (или) программы подготовки специалистов среднего звена (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20

19. Коэффициент квалификации состоит из:  
коэффициента за квалификационную категорию;  
коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-

Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

20. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

21. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР,

РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,20
«Заслуженный...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента РФ»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего	0,05

управление в сфере образования		
в сфере культуры почетные звания:		
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:		
медали, знаки	0,20	
почетные звания	0,15	
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:		
Золотой знак отличия	0,25	
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,20	
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,15	
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и	0,05	

благотворительность»	
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

22. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Департамент).

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

#### Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

23. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику организации на основе отнесения занимаемой им должности к уровню



управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

#### Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

24. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

#### Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

26. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 10

ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

27. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

28. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

29. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

30. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Закон автономного округа № 76-оз).

31. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 настоящего Положения.

## Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии статьей 154 ТК РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон	осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ. 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
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере	осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон

5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 ТК РФ. Оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	
7.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%, за исключением Белоярского и Березовского районов, в которых установлен размер выплат до 80%	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Законом автономного округа № 76-оз

32. Выплаты, указанные в строках 1 - 6 таблицы 11 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

33. К стимулирующим выплатам относятся:  
 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;  
 выплата за качество выполняемых работ;  
 выплата за стаж непрерывной работы;  
 премиальная выплата по итогам работы.

34. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности организации и показателям оценки эффективности деятельности работника организации.

35. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

36. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников организации, утвержденными коллективным договором организации, локальным нормативным актом организации. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается Департаментом.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Выплата осуществляется ежемесячно, и устанавливается персонально каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

37. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается к должностному окладу работника организации в размере согласно таблице 7 настоящего Положения.

Основным документом для определения стажа, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий периоды работы.

38. Премияльная выплата по результатам работы за квартал осуществляется в сроки и размерах, установленных локальным нормативным актом организации, на основании приказа руководителя организации, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

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

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

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

39. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается соответствующей комиссией с участием представительного органа работников.

40. Размер стимулирующих выплат, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, снижается при наличии показателей, установленных в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
-------	---	---

1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	до 10 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения)	до 10 %
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10 %
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения)	до 20 %
5.	Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт)	до 10 %
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10 %
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10 %
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения)	до 10 %
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	до 10 %

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом организации.

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

42. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания или планового объема предоставляемых услуг.

43. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего

Положения.

Таблица 13

## Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе	0- 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником организации важных работ, не определенных	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы



			трудовым договором	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	0- 20% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки	Устанавливается в соответствии с соответствиями с показателями эффективности деятельности работников	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3.	Выплата за стаж непрерывной работы	15%	свыше 20 лет	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
		12%	от 10 до 20 лет	
		8%	от 5 до 10 лет	
		5%	от 3 до 5 лет	
		2%	от 1 года до 3 лет	
4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0- 100%	Премия устанавливается в соответствии с пунктами 38-40 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени	ежеквартально, в месяце, следующем за отчетным кварталом

#### V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

44. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом руководителя Департамента и указываются в трудовом договоре.

45. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

46. Руководителю организации устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26

августа 2010 года № 761н, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 19 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетенции указан в таблице 15 настоящего Положения.

Таблица 15

### Размер коэффициента профессиональной компетенции

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
Профессиональная компетентность определяется при получении в соответствующем периоде дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики:	
в целях углубленного изучения актуальных проблем в объеме свыше 100 часов	0,35
по тематическим и проблемным вопросам в объеме от 72 до 100 часов	0,20

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем организации не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности, исходя из полученных знаний, подтверждается в процессе аттестации руководителя организации на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном Правительством автономного округа.

Иным руководящим работникам организации может устанавливаться коэффициент профессиональной компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификации по занимаемой должности, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

47. Заработная плата руководителя организации, его заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

48. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений представленных в таблице 16 настоящего Положения.

Таблица 16

Тип организации	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер /работник)
Образовательные организации	1:7	1:5

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) формируется и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

49. Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю организации в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

50. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных

уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

51. Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

52. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения настоящего Положения.

53. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17 %;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10%;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6 %;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц – 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3 %.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

54. Настоящим Положением предусмотрены иные выплаты:  
единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

55. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

56. Работникам организаций один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников организации, включая руководителя.

57. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего

после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

58. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

почасовая оплата труда.

59. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

60. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;

за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда организации.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения ставки заработной платы, коэффициента почасовой оплаты

труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях, указаны в таблице 17 настоящего Положения.

Таблица 17

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников (натурщиков), привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	натурщик (одетая фигура) – 0,04; натурщик (обнаженная фигура) – 0,05		

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации**

61. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму



отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную базу для начисления страховых взносов).

### VIII. Заключительные положения

62. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений автономного округа, утвержденных постановлением Правительства автономного округа № 431-п.

63. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.