



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01 сентября 2016 г.

№ 820-П

г. Салехард

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 18 января 2012 года № 13-П «Об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 апреля 2012 года № 251-П «О внесении изменения в приложение № 1 к Положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые нормативные правовые акты Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 23 июля 2012 года № 586-П;

пункт 5 изменений, которые вносятся в некоторые нормативные правовые акты Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых постановлением

Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 30 августа 2013 года № 714-П;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 26 января 2015 года № 46-П «О внесении изменения в пункт 2 перечня обязательных выплат компенсационного характера».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на вице-губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Соколову И.Б.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 01 сентября 2016 года № 820-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казённого учреждения
«Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение устанавливает требования к разработке и установлению систем оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение, учреждение).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ), содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, принимается с учетом мнения представительного органа работников учреждения по согласованию с исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе, и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Повышение (индексация) окладов (должностных окладов) производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения применяется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утвержденных:

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»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

2.4. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда:

3.1.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. надбавка за интенсивность труда;

4.2.2. премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

4.2.3. надбавка за выслугу лет;

4.2.4. премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев* эффективности работы, измеряемых качественными

и количественными показателями, при наличии средств на данные выплаты.

4.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Примерному положению.

4.5. Основанием, дающим право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, является общий трудовой стаж независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности, времени отпуска по уходу за ребенком, времени обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства.

4.6. Решение о премировании работников принимается руководителем учреждения на основании представленных работниками отчетов о работе за квартал, год, служебных записок руководителей отделов.

4.7. Работникам, проработавшим неполный расчетный период (кроме очередного отпуска, отсутствия по болезни на основании листка нетрудоспособности), премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.8. При наличии дисциплинарного взыскания у работника в отчетном периоде (квартале) премиальная выплата по итогам работы (за квартал) не выплачивается.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается на очередной календарный год в кратности до 2,8.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в порядке, определенном разделом III настоящего Примерного положения, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложениями №№ 3 – 6 к настоящему Примерному положению.

При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде (квартале) премиальная выплата по итогам работы (за квартал) не выплачивается.

5.6. Размеры премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) определяются в процентах от размера должностного оклада.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, проработавшим неполный расчетный период (кроме очередного отпуска, отсутствия по болезни на основании листка нетрудоспособности), выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются работодателем.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.9. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленного пунктом 6.3 настоящего Примерного положения;

оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения, установленных пунктом 6.7 настоящего Примерного положения;

соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения (кратности) средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, установленного пунктом 5.3 настоящего Примерного положения.

6.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда учреждения.

6.4. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплата оклада (должностного оклада);

б) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.5. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

- а) выплаты стимулирующего характера;
- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.6. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенным Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счёт средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

6.6.1. на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию;

6.6.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 8 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, в том числе:

6.6.2.1. надбавка за интенсивность труда в размере 2,5 оклада (должностного оклада);

6.6.2.2. премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере 0,34 оклада (должностного оклада);

6.6.2.3. надбавка за выслугу лет – 0,96 оклада (должностного оклада);

6.6.2.4. премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) в размере 4,2 оклада (должностного оклада).

6.7. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда учреждения – в размере не более 40%.

6.8. В целях определения установленной настоящим пунктом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются:

перечень административно-управленческого персонала учреждения – работников учреждения, занятых управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работников учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Примерному положению;

перечень вспомогательного персонала учреждения – работников учреждения, создающих условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования, в соответствии с приложением № 9 к настоящему Примерному положению;

перечень основного персонала учреждения – работников учреждения,

непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственных руководителей, в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер (оклада) должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, юристконсульт, специалист по связям с общественностью, эксперт	18 717
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	29 565
2.	Профессиональная квалификационная группа общетраслевых профессий рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	курьер	9 720

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Аппарат
Общественной палаты Ямало-
Ненецкого автономного округа»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников государственного
казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты
Ямало-Ненецкого автономного округа» по должностям служащих,
не включённым в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	40 750
2.	Заместитель директора	34 638
3.	Главный бухгалтер	34 638

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы руководителя государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности работы	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения (противопожарная и электробезопасность, безопасность от противоправных действий третьих лиц, выполнение требований по охране труда)	отсутствие зарегистрированных нарушений в отчетном периоде	20
		наличие зарегистрированных нарушений в отчетном периоде	0
2.	Своевременность представления отчетов об итогах деятельности учреждения	представляются своевременно	10
		представляются несвоевременно	0
3.	Качество представляемой учреждением отчетности	качественно, не требует доработки	10
		некачественно, требуется доработка	5
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	обеспечивается своевременное размещение информации в сети Интернет на официальных сайтах Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного	20

1	2	3	4
		<p>округа, Уполномоченного по правам человека в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по правам ребенка в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Ямало-Ненецком автономном округе и на официальном сайте www.bus.gov.ru</p>	
		<p>не обеспечивается своевременное размещение информации в сети Интернет на официальных сайтах Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа, Уполномоченного по правам человека в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по правам ребенка в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Ямало-Ненецком автономном округе и на официальном сайте www.bus.gov.ru</p>	0
5.	Уровень исполнительской дисциплины в учреждении	<p>контрольные задания учреждением исполняются своевременно</p>	10
		<p>учреждением допущено нарушение сроков исполнения не более трех контрольных заданий</p>	5
		<p>учреждением допущено нарушение сроков исполнения более трех контрольных заданий</p>	0

1	2	3	4
6.	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность более 90% от штатного расписания	10
		укомплектованность на 70 – 90% от штатного расписания	5
		укомплектованность менее 70% от штатного расписания	0
7.	Соблюдение финансовой дисциплины	сроки представления финансовой отчетности соблюдаются	20
		сроки представления финансовой отчетности не соблюдаются	0
Максимальное суммарное количество баллов			100

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы заместителя руководителя государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности работы	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения (противопожарная и электробезопасность, безопасность от противоправных действий третьих лиц, выполнение требований по охране труда)	отсутствие зарегистрированных нарушений в отчетном периоде	20
		наличие зарегистрированных нарушений в отчетном периоде	0
2.	Своевременность представления отчетов об итогах деятельности учреждения	представляются своевременно	10
		представляются несвоевременно	0
3.	Качество представляемой учреждением отчетности	качественно, не требует доработки	10
		некачественно, требуется доработка	5
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	обеспечивается своевременное размещение информации в сети Интернет на официальных сайтах Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа, Уполномоченного по правам человека в Ямало-	20

1	2	3	4
		<p>Ненецком автономном округе, Уполномоченного по правам ребенка в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Ямало-Ненецком автономном округе и на официальном сайте www.bus.gov.ru</p>	
		<p>не обеспечивается своевременное размещение информации в сети Интернет на официальных сайтах Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа, Уполномоченного по правам человека в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по правам ребенка в Ямало-Ненецком автономном округе, Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Ямало-Ненецком автономном округе и на официальном сайте www.bus.gov.ru</p>	0
5.	Уровень исполнительской дисциплины в учреждении	<p>контрольные задания учреждением исполняются своевременно</p>	10
		<p>учреждением допущено нарушение сроков исполнения не более трех контрольных заданий</p>	5
		<p>учреждением допущено нарушение сроков исполнения более трех контрольных заданий</p>	0
6.	Социальная эффективность деятельности учреждения	<p>формирование положительного общественного мнения, работа на повышение имиджа учреждения</p>	10

1	2	3	4
		отсутствие формирования положительного общественного мнения, работы на повышение имиджа учреждения	0
		качественная подготовка социологических и мониторинговых исследований	10
		некачественная подготовка социологических и мониторинговых исследований	0
		качественная подготовка и проведение конференций, семинаров, вебинаров, конкурсов, форумов	10
		некачественная подготовка и проведение конференций, семинаров, вебинаров, конкурсов, форумов	0
Максимальное суммарное количество баллов			100

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы главного бухгалтера государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности работы	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Соблюдение сроков представления финансовой отчетности	сроки представления финансовой отчетности соблюдаются	20
		сроки представления финансовой отчетности не соблюдаются	0
2.	Качество представляемой финансовой отчетности	качественно, не требует доработки	20
		некачественно, требуется доработка	5
3.	Соблюдение финансовой дисциплины	отсутствие просроченной кредиторской задолженности	20
		наличие просроченной кредиторской задолженности	0
4.	Целевое использование бюджетных средств	отсутствие зафиксированных нарушений	20
		наличие зафиксированных нарушений	0
5.	Уровень исполнительской дисциплины	контрольные задания исполняются своевременно	20
		допущено нарушение сроков исполнения не более двух контрольных заданий	5
		допущено нарушение сроков исполнения более двух контрольных заданий	0

1	2	3	4
Максимальное суммарное количество баллов			100

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 40% должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	<p>до 100% должностного оклада, в том числе</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 10%</p>	<p>выполнение поручений (заданий) учредителя, руководителя учреждения, реализация которых имеет большое значение для учреждения, учредителя, Ямало-Ненецкого автономного округа</p>	<p>выполнение на высоком профессиональном уровне поручений (заданий) учредителя, руководителя учреждения, реализация которых имеет большое значение для учреждения, учредителя, Ямало-Ненецкого автономного округа, в зависимости от вклада (степени участия);</p> <p>интеллектуальная составляющая</p> <p>организационная составляющая и объем выполняемой работы</p> <p>срочность работы</p> <p>обеспечение технического сопровождения мероприятия</p> <p>методическое и</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
				консультационное сопровождение	
3.	Надбавка за выслугу лет	8% должностного оклада 6% должностного оклада 4% должностного оклада 2% должностного оклада	надбавка устанавливается работнику при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки, в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение)	стаж работы более 20 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 1 года до 5 лет	ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 200% должностного оклада до 100% должностного оклада до 90% должностного оклада	достижение установленных целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложениями №№ 3, 4, 5 к Примерному положению	сумма баллов, полученных на основании установленных целевых показателей эффективности и критериев оценки работы более 95 баллов 90 – 95 баллов 80 – 89 баллов	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		оклада до 80% должностного оклада до 70% должностного оклада до 60% должностного 0		70 – 79 баллов 60 – 69 баллов 50 – 59 баллов менее 50 баллов	

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной палаты Ямало-Ненецкого автономного округа», за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 40% оклада (должностного оклада)	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов,	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				<p>позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>	
2.	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>до 100% оклада (должностного оклада), в том числе</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 10%</p>	<p>выполнение поручений (заданий) руководителей, реализация которых имеет большое значение для учреждения, учредителя, Ямало-Ненецкого автономного округа</p>	<p>выполнение на высоком профессиональном уровне поручений (заданий) руководителей, реализация которых имеет большое значение для учреждения, учредителя, Ямало-Ненецкого автономного округа, в зависимости от вклада (степени участия) работника:</p> <p>интеллектуальная составляющая</p> <p>организационная составляющая и объем выполняемой работы</p> <p>срочность работы</p> <p>обеспечение технического сопровождения мероприятия</p> <p>методическое и консультационное сопровождение</p>	<p>единовременно</p>
3.	<p>Надбавка за выслугу лет</p>	<p>8% (оклада) должностного оклада</p>	<p>надбавка устанавливается работнику</p>	<p>стаж работы более 20 лет</p>	<p>ежемесячно</p>

1	2	3	4	5	6
		<p>6% (оклада) должностного оклада</p> <p>4% (оклада) должностного оклада</p> <p>2% (оклада) должностного оклада</p>	<p>при достиже- нии опреде- ленного стажа работы, дающего право на установление надбавки, в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государствен- ного казенного учреждения «Аппарат Обществен- ной палаты Ямало- Ненецкого автономного округа»</p>	<p>стаж работы от 10 до 20 лет</p> <p>стаж работы от 5 до 10 лет</p> <p>стаж работы от 1 года до 5 лет</p>	
4.	<p>Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)</p>	<p>до 60% оклада (должностного оклада)</p> <p>до 60% оклада (должностного оклада)</p> <p>до 60% оклада (должностного оклада)</p> <p>до 20% оклада</p>	<p>успешное и качественное выполнение трудо- вых обязанностей на высоком професси- ональном уровне</p> <p>высокий уровень исполни- тельской дисциплины</p> <p>соблюдение сроков представ- ления отчетности, исполнения контрольных заданий</p> <p>инициатив-</p>	<p>ответственность, добросовестность, профессионализм, отсутствие замечаний руководства, результативность</p> <p>оперативное исполнение заданий, поручений с минимумом контроля</p> <p>отсутствие нарушений сроков представления отчетности, исполнения контрольных заданий</p> <p>результативность</p>	<p>ежеквар- тально, ежегодно</p>

1	2	3	4	5	6
		(должностного оклада)	ность и внесение предложений по усовершенствованию работы учреждения (структурного подразделения)	внедрения предложений по усовершенствованию работы учреждения (структурного подразделения)	

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Аппарат
Общественной палаты Ямало-
Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

работников административно-управленческого персонала
государственного казённого учреждения «Аппарат Общественной
палаты Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казенного учреждения «Аппарат
Общественной палаты Ямало-
Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

работников вспомогательного персонала государственного казённого
учреждения «Аппарат Общественной палаты
Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Юрисконсульт
2.	Бухгалтер
3.	Курьер

Приложение № 10

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Аппарат
Общественной палаты Ямало-
Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

работников основного персонала государственного казённого
учреждения «Аппарат Общественной палаты
Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу)
2.	Специалист по связям с общественностью
3.	Эксперт