



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 декабря 2016 г.

№ 1253-П

г. Салехард

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении 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 Отраслевое положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение, организации).

2. Департаменту социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа (Карпова Е.В.) обеспечить:

2.1. приведение в соответствии с Отраслевым положением локальных нормативных актов подведомственных организаций социального обслуживания, регламентирующих вопросы установления систем оплаты труда в организациях;

2.2. своевременное уведомление работников организаций в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 11 февраля 2014 года № 83-П «Об отраслевой системе оплаты труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа»;

пункт 18 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых

постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 августа 2014 года № 622-П;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 октября 2015 года № 972-П;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утверждённых постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 апреля 2016 года № 396-П.

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

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Бучкову Т.В.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 29 декабря 2016 года № 1253-П

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников организаций социального обслуживания,
находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – организации, автономный округ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» и направлено на соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников организаций.

1.2. Настоящее Отраслевое положение определяет требования к разработке и установлению систем оплаты труда по сети (группе) организаций.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Отраслевого положения.

1.5. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками организаций применяются примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной 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.

1.7. Заработная плата работников организации (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Понятия и термины, используемые в настоящем Отраслевом положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.9. Руководители организаций несут ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и за достижение организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в автономном округе.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Заработная плата работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников организаций устанавливаются:

2.2.1. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг, согласно приложению № 1 к настоящему Отраслевому положению, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

2.2.2. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих и должности работников культуры, согласно приложению № 2 к настоящему Отраслевому положению, устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

2.2.3. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», согласно приложению № 3 к настоящему Отраслевому положению.

2.2.4. по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению № 4 к настоящему Отраслевому положению.

2.3. В зависимости от условий труда работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Отраслевого положения.

2.4. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых, предусмотрены разделами IV и V настоящего Отраслевого положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников организаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), 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 итогам работы.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются на основе формализованных показателей, критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и дифференцируются в зависимости от типовой группы организации. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера установлены в приложении № 5 к настоящему Отраслевому положению, типовые группы организаций установлены в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению.

4.3. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный нормативный акт организации.

4.4. Работникам организации могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за специфику работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде;

в) надбавка за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам организации устанавливается ежемесячно надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

4.6. Надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается работникам организации, должности которых относятся к основному персоналу в соответствии с приложением № 15 к настоящему Отраслевому положению, и профессиональная деятельность которых связана с особенностью работы в организации по типовому признаку. Конкретный перечень должностей работников организации, которым устанавливается надбавка за специфику работы, утверждается локальным актом организации по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации (далее – учредитель).

4.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам организаций одновременно, в том числе за:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для автономного округа и (или) деятельности организации;

- достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы;

- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств окружного бюджета, а также принятие судебного решения в пользу организации.

4.8. Надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде.

Надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде устанавливается работникам организации в процентах от должностного оклада в зависимости от основания в соответствии с приложением № 9 к настоящему Отраслевому положению.

Надбавка за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде применяется для работников организации, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации (за исключением общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих), ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, ведомственные знаки отличия в труде при условии их соответствия профилю организации или профилю деятельности работника.

Надбавка за наличие классности устанавливается работникам рабочих профессий, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии «водитель автомобиля» за профессиональное мастерство (классность).

Надбавка водителям автомобилей устанавливается с учетом требований, предусмотренных квалификационными характеристиками квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-102.

Работникам организации, имеющим право на установление надбавки за наличие квалификационной категории по итогам аттестации, за ученую степень кандидата наук (или доктора наук), почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, ведомственные знаки отличия в труде (при условии их соответствия профилю организации или профилю деятельности работника), надбавка устанавливается путем суммирования.

При возникновении у работника права на установление надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде по двум и более основаниям (ученая степень кандидата наук, почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, ученая степень доктора наук, почетное звание, ведомственные знаки отличия в труде) устанавливается одна из перечисленных надбавок по выбору самого работника (без учета надбавки за наличие квалификационной категории по итогам аттестации).

4.9. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от продолжительности трудовой деятельности по пяти стажевым группам: от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 7 лет, от 7 до 10 лет, свыше 10 лет.

Порядок установления надбавки за выслугу лет определен в соответствии с приложением № 10 к настоящему Отраслевому положению.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы (далее – премияльные выплаты) устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно организацией и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за соответствующий отчетный период в организациях назначается коллегиальный орган, наделенный правами принятия решения о выплате премии, а также устанавливаются внутренние формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателей эффективности деятельности, и периодичность составления отчетности.

Размер премияльной выплаты определяется на основании показателей эффективности и результативности деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих в соответствии с приложением № 13 к настоящему Отраслевому положению.

Премияльные выплаты предоставляются работникам, состоящим в штате организации, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

4.11. Основанием для премияльных выплат является приказ руководителя организации с указанием размера этих выплат каждому работнику.

4.12. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учебу и др.) премияльная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.13. Премияльные выплаты работникам организаций осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.14. Специалистам организаций, работающим в сельской местности (за исключением работников по профессиям рабочих) устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается к должностным окладам работников, перечень должностей которых утвержден в приложении № 11 к настоящему Отраслевому положению.

Размер коэффициента за работу в сельской местности должен составлять не более 25% должностного оклада.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) выплат.

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

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

5.2. Размеры должностных окладов руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 14 к настоящему Отраслевому положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Отраслевого положения.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с приложением № 6 к настоящему Отраслевому положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю организации, размеры, порядок и критерии выплаты в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности и результативности деятельности принимается учредителем в соответствии с приложением № 12 к настоящему Отраслевому положению в пределах фонда оплаты труда организации.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации и их конкретные размеры принимаются руководителем организации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с приложением № 12 к настоящему Отраслевому положению в пределах фонда оплаты труда организации.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в размере, не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности организации, таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год)* (%)	до 80 от 81	до 1,8** до 2,0**
2.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 100 от 101 до 200	1,0 1,3
3.	Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году для исполнения бюджетных обязательств казенного учреждения (объем субсидий бюджетным учреждениям) в расчете на 1 штатную единицу (тыс. рублей)	до 1 000 1 001 и выше	0,4 0,8
4.	Наличие филиальной сети организации (обособленных структурных подразделений) в муниципальных образованиях в автономном округе, организованной для предоставления услуг населению	абсолютный показатель	1,0
5.	Осуществление организацией приносящей доход деятельности***	абсолютный показатель	до 0,9

* Значение среднемесячной заработной платы в автономном округе определяется на основе официальных данных федерального статистического наблюдения за соответствующий период (год).

** Значение показателя соотношения среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) определяется учредителем при следующих критериях таблицы 2.

Таблица 2

Критерии значения показателя (%)	Значение показателя
1	2
ниже 51	0

1	2
от 51 до 60	1,6
от 61 до 70	1,7
от 71 до 80	1,8

*** Значение показателя осуществления организацией приносящей доход деятельности определяется учредителем исходя из годового объема доходов (в тыс. рублей) при следующих критериях таблицы 3.

Таблица 3

Критерии значения показателя (тыс. руб.)	Значение показателя
1	2
до 500,0	0,2
от 501,0 до 1 000,0	0,4
от 1 001,0 до 3 000,0	0,6
от 3 001,0 до 5 000,0	0,8
свыше 5 000,0	0,9

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в размере, не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения, таблицы 1 и не превышающем 90% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Отраслевого положения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в размере, не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения, таблицы 1 и не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Отраслевого положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

6.1. Фонд оплаты труда работников казенной организации на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников указанной организации.

6.2. Фонд оплаты труда работников бюджетной организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников организации состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

6.3.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада;

б) выплат 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;

в) выплат повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

6.3.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат 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.

6.4. Фонд оплаты труда организаций формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда организации;

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала, согласно приложению № 14 к настоящему Отраслевому положению, на уровне не более 40% в фонде оплаты труда организации;

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.5 – 5.7 настоящего Отраслевого положения.

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

6.5.1. на выплату гарантированной части заработной платы:

6.5.1.1. для 1 типовой группы, установленной в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению, в размере 13,5 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 1,5 фонда должностных окладов;

6.5.1.2. для 2 типовой группы, установленной в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению, в размере 13,3 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 1,3 фонда должностных окладов;

6.5.1.3. для 3 типовой группы, установленной в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению, в размере 12,6 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 0,6 фонда должностных окладов;

6.5.1.4. для 4 типовой группы, установленной в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению, в размере 12,5 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 0,5 фонда должностных окладов;

6.5.1.5. для 5 типовой группы, установленной в приложении № 7 к настоящему Отраслевому положению, в размере 13,0 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 1,0 фонда должностных окладов;

6.5.1.6. при наличии в штатном расписании организации должностей, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности в соответствии с приложением № 11 к настоящему Отраслевому положению, сверх средств, предусмотренных позициями 6.5.1.1 – 6.5.1.5 подпункта 6.5.1 настоящего пункта, предусматривать средства для выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 3,0 фонда должностных окладов;

6.5.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 12,0 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию.

6.6. Расчет фонда оплаты труда работников организации осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

$\text{ЗП}_{\text{гч}}$ – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = (\sum \text{ДО} \times 12) + (\sum \text{ДО} \times \text{Р}_{\text{кв}}),$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

$\text{Р}_{\text{кв}}$ – размер компенсационных выплат в год;

$ЗП_{сч}$ – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \sum \text{ДО} \times 12,0.$$

При расчете фонда оплаты труда работников организации с учетом средств на выплату повышающего коэффициента за работу в сельской местности в соответствии с позицией 6.5.1.3 подпункта 6.5.1 настоящего пункта, заработная плата (гарантированная часть) ($ЗП_{гч}$) рассчитывается как:

$$ЗП_{гч} = (\sum \text{ДО} \times 12) + (\sum \text{ДО} \times P_{кв}) + (\sum \text{ДО}_{см} \times 3,0),$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

$P_{кв}$ – размер компенсационных выплат в год;

$\text{ДО}_{см}$ – фонд должностных окладов по должностям, определенным в приложении № 11 к настоящему Отраслевому положению;

3,0 – размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности в год.

6.7. В целях определения допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации устанавливаются перечни должностей, отнесенных к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу согласно приложению № 15 к настоящему Отраслевому положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

7.3. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с постановлением Правительства автономного округа.

Приложение № 1

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ работников, занятых предоставлением социальных услуг, и размеры должностных окладов (в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	санитар; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка	5 950
2	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор	7 150
	2 квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая	7 750
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8 350
	4 квалификационный уровень	фельдшер	8 500
	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8 600
3	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	9 500
4	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
		социальный работник	8 100
5	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		

1	2	3	4
	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	8 400
6	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
		заведующий отделением (социальной службой)	9 100
7	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму	7 150
8	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; музыкальный руководитель	7 750
	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	8 100
	3 квалификационный уровень	педагог-психолог; воспитатель	8 350
	4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8 900

Приложение № 2

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих и должности работников культуры и размеры должностных окладов
(в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; экспедитор	6 400
	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 650
2	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; диспетчер; секретарь руководителя; техник	7 000
	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 200
	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного	7 500

1	2	3	4
		уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 000
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант; специалист по защите информации	9 400
	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 600
	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 800
	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 300
	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	10 500
4	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		культурный организатор	7 800

Приложение № 3

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
 общеотраслевых профессий рабочих и размеры должностных окладов
 (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»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование профессии	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; лифтер; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подеобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежд	5 500
	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	6 000
2	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6 300
	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 200

1	2	3	4
	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 800
	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 300

Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Эксперт по закупкам	9 600
2.	Специалист по закупкам	7 000
3.	Специалист по охране труда	9 400
4.	Администратор баз данных	9 400

Приложение № 5

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ 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 35% от должностного оклада	устанавливается персонально в отношении конкретного работника организации при условии выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности деятельности	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. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	ежемесячно
2.	Надбавка за специфику работы	до 25% от должностного оклада	может устанавливаться работникам организации, должности которых относятся к основному персоналу в соответствии с приложением № 14 к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение), исходя из особенностей отдельных видов деятельности работников этих организаций	устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к Отраслевому положению	ежемесячно
3.	Премия за выполнение	до 100% от должностного оклада	премирование производится на основании локального	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.7 Отраслевого положения	единовременно

1	2	3	4	5	6
	особо важных и ответственных работ		нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей		
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде	до 40% от должностного оклада	устанавливается при наличии документа, подтверждающего квалификационную категорию, классность, ученую степень, почетное звание, ведомственный знак отличия в труде	конкретные размеры в зависимости от основания устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к Отраслевому положению	ежемесячно
5.	Надбавка за выслугу лет	до 30% от должностного оклада	устанавливается в зависимости от продолжительности трудовой деятельности	порядок исчисления стажа работы и размер надбавки устанавливается в соответствии с приложением № 10 к Отраслевому положению	ежемесячно
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	до 200% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности деятельности работников организации	показатели эффективности и результативности деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих установлены в приложении № 13 к Отраслевому положению	по итогам работы

Приложение № 6

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности деятельности	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 35% от должностного оклада	устанавливается персонально в отношении конкретного работника организации при условии выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности деятельности	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. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	ежемесячно
2.	Надбавка за специфику работы	до 25% от должностного оклада	устанавливается исходя из особенностей работы в организации определенного типа	устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение)	ежемесячно
3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.7 Отраслевого положения	единовременно
4.	Надбавка за	до 30%	устанавливается в зависимости от	порядок исчисления стажа работы и размер	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
	выслугу лет	от должностного оклада	продолжительности трудовой деятельности	надбавки устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к Отраслевому положению	
5.	Премииальные выплаты по итогам работы	до 200% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности деятельности работников организации	целевые показатели эффективности и результативности деятельности организации, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера установлены в приложении № 12 к Отраслевому положению	по итогам работы

Приложение № 7

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ТИПОВЫЕ ГРУППЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Наименование	Номер типовой группы организаций
1	2	3
1.	<p>Организации, осуществляющие стационарное социальное обслуживание с отделением полустационарного социального обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дом-интернат для престарелых и инвалидов; - дом-интернат для престарелых и инвалидов малой вместимости 	1
2.	<p>Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; - социальный приют для детей и подростков 	2
3.	<p>Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - центр социальной помощи семье и детям 	3
4.	<p>Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания и отделением социального обслуживания на дому:</p> <ul style="list-style-type: none"> - центр социального обслуживания населения 	4
5.	<p>Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание, с отделением социального обслуживания на дому:</p> <ul style="list-style-type: none"> - центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов 	5

Приложение № 8

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

НАДБАВКА
за специфику работы

№ п/п	Наименование типа организации	Номер типовой группы организаций	Качественные характеристики специфики работы	Размер в % от должностного оклада
1	2	3	4	5
1.	Организации, осуществляющие стационарное социальное обслуживание: - дом-интернат для престарелых и инвалидов; - дом-интернат для престарелых и инвалидов малой вместимости	1	предоставление социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам в домах-интернатах, в том числе гражданам с различными физическими отклонениями	до 25
2.	Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания: - социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; - социальный приют для детей и подростков	2	предоставление социальных услуг несовершеннолетним детям и семьям с несовершеннолетними детьми, в том числе детям с ограниченными возможностями здоровья, детям, оставшимся без попечения родителей	до 20
3.	Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания: - центр социальной помощи семье и детям	3	предоставление социальных услуг несовершеннолетним детям и семьям с несовершеннолетними детьми, в том числе детям с ограниченными возможностями здоровья, детям, оставшимся без попечения родителей	до 20
4.	Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания и отделением социального обслуживания на дому: - центр социального обслуживания населения	4	предоставление социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, несовершеннолетним детям и семьям с несовершеннолетними детьми центрами социального обслуживания населения, в том числе в стационарной форме	до 25
5.	Организации, осуществляющие	5	предоставление	до 15

1	2	3	4	5
	социальное обслуживание на дому: - центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов		социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, в том числе надомное социальное обслуживание	

Приложение № 10

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПОРЯДОК

установления надбавки за выслугу лет

1. По всем типам организаций для работников устанавливается пять стажевых групп: от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 7 лет, от 7 до 10 лет, свыше 10 лет.

2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 10%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15%;
- при стаже работы от 5 до 7 лет – 20%;
- при стаже работы от 7 до 10 лет – 25%;
- при стаже работы более 10 лет – 30%.

3. В стаж работы засчитывается:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству в государственных организациях, подведомственных департаменту социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа;

- время работы на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности в должности руководителя, специалиста, служащего, профессии рабочего, которая соответствует должности руководителя, специалиста, служащего, профессии рабочего, занимаемой в государственной организации, подведомственной департаменту социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа;

- период прохождения действительной срочной военной службы;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет

25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва.

4. В стаж работы для установления работнику надбавки за выслугу лет засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих на предприятиях, в организациях, организациях всех форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по замещаемой должности (профессии). Периоды работы в указанных должностях (профессиях) засчитываются в отношении:

- руководителя организации комиссией, создаваемой в департаменте социальной защиты населения автономного округа;

- заместителей руководителя, специалистов и служащих, а также рабочих организаций комиссиями, создаваемыми в организациях.

5. Периоды, засчитываемые в стаж для установления работнику надбавки за выслугу лет, суммируются независимо от перерывов в работе.

6. В стаж работы для установления работнику надбавки за выслугу лет не зачисляется трудовая деятельность в должностях (профессиях), с которых работник уволен за виновные действия.

7. Основным документом для определения стажа работы для установления надбавки за выслугу лет является трудовая книжка.

Приложение № 11

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов для установления повышающего коэффициента за работу в сельской местности

№ п/п	Наименование персонала	Наименование должности
1	2	3
1.	Руководители структурных подразделений, непосредственно обслуживающие получателей социальных услуг (заведующие отделениями); руководители структурных подразделений, выполняющих административно-управленческие функции; заместитель главного бухгалтера; старшая медицинская сестра, заведующий производством (шеф-повар), заведующий хозяйством, заведующий складом	
2.	Специалисты	
2.1.	Специалисты с высшим медицинским образованием	врач-специалист (различного профиля)
2.2.	Специалисты среднего профессионального образования (средний медицинский персонал)	инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор; лаборант; медицинская сестра любой специализации; фельдшер, инструктор по лечебной физкультуре
2.3.	Педагогический персонал	воспитатель; инструктор по труду; учитель-дефектолог, учитель-логопед; логопед; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования; педагог-психолог; социальный педагог
2.4.	Специалисты	инструктор-методист по лечебной физкультуре; специалист по социальной работе; социальный работник; культорганизатор
2.5.	Специалисты общеотраслевых должностей	бухгалтер; делопроизводитель; диспетчер; инженер-программист (программист); инспектор по кадрам; психолог; специалист по кадрам; секретарь руководителя; экономист; юрисконсульт; инженер

Приложение № 12

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя организации, заместителей руководителя организации и главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Значение целевого показателя в баллах
1	2	3	4
I. Основная деятельность организации			
1.1.	Выполнение государственного задания	выполнение государственного задания в полном объеме	10
1.2.	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	бюджетная смета, план финансово-хозяйственной деятельности считаются выполненными в полном объеме при исполнении в отчетный период не менее 95%	10
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности организации и проживающих (пребывающих) в нем граждан	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников организации за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	10
		наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		наличие не исполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	(- 2)
1.4.	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и	соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе: СанПиНу 2.1.2.2564-09 «Гигиенические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию объектов учреждений здравоохранения и социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания»,	10

1	2	3	4
	соответствующими установленным нормам и нормативам	установленным социальным нормам и нормативам по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положениям стандартов социальных услуг, положениям порядка предоставления социальных услуг	
		отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан организации (нарушение санитарно-гигиенических условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате несоблюдения действующих требований	(- 2)
1.5.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями ¹	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных организациях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	6
1.6.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации	2
		положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	2
		наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	(- 2)
1.7.	Осуществление инновационной деятельности	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу организации	6
1.8.	Обеспечение информационной открытости учреждения	обеспечение регистрации и размещения информации об организации в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	10
1.9.	Создание попечительского совета в организации	наличие в организации попечительского (общественного, наблюдательного) совета и его участие в независимой оценке качества работы организации	8
1.10.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация	наличие в организации стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского	3

1	2	3	4
	деятельности организации	совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией	
		наличие в организации официального Интернет-сайта и его системное сопровождение	5
II. Финансово-экономическая деятельность организации и исполнительская дисциплина (руководителя)			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, а также их качество	5
		нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности и (или) качества отчетности	(- 2)
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10
		наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	(- 2)
		наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	(- 2)
		наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги, целевое использование указанных средств	3
		нормативное регулирование расходования средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	3
III. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	доля укомплектованности, составляющая от 76% до 100% от установленной штатной численности организации	10
		доля укомплектованности, составляющая менее 75% от установленной штатной численности организации	8
3.2.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников: для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже чем 1 раз в 5,1 – 6 лет; для иных специалистов и социальных работников не реже чем 1 раз в 3,1 – 5 лет	5
3.3.	Доведение среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до	соблюдение установленных показателей соотношения среднемесячной заработной платы соответствующей категории работников и доведения их в установленные сроки до	10

1	2	3	4
	установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой»	среднемесячной заработной платы по Ямало-Ненецкому автономному округу	
3.4.	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации	соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации	5

¹ Данный показатель применяется для стационарных организаций социального обслуживания населения.

Примечания.

Размер премирования по итогам работы определяется: при набранном количестве баллов свыше 130 – предельный размер 200% от должностного оклада; при снижении баллов за наличие нарушений, неисполненных предписаний и т.д. за каждый сниженный балл минус 5%.

Премиальные выплаты руководителю организации не начисляются в следующих случаях:

- а) невыполнение государственного задания;
- б) выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;
- в) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Приложение № 13

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих для установления премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Наименование персонала	Наименование показателя	В процентах от должностного оклада
1	2	3	4
1.	Руководители структурных подразделений	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов, электрической энергии, водоснабжения	до 25
		результаты работы структурного подразделения организации, вклад работы подразделения в общие результаты работы организации	до 45
		ведение учета получателей социальных услуг и оказываемых услуг по социальному обслуживанию в корпоративной информационной системе социальной сферы	до 20
		расширение перечня предоставляемых платных услуг и увеличение доходной части организации	до 35
		оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, обращений граждан	до 30
		добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей	до 25
		качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью организации	до 20
		2.	Специалисты
ведение учета получателей социальных услуг и оказываемых услуг по социальному обслуживанию в корпоративной информационной системе социальной сферы	до 20		
расширение перечня предоставляемых платных услуг и увеличение доходной части организации	до 35		
добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей	до 30		
оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, обращений граждан	до 30		
соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики	до 15		
соблюдение правил эксплуатации материально-	до 20		

1	2	3	4
		технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации	
		качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью организации	до 25
3.	Служащие	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов, электрической энергии, водоснабжения	до 20
		проявление самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 25
		оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, обращений граждан	до 30
		добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей	до 30
		соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики	до 15
		соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации	до 20
		качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью организации	до 20
4.	Водители	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов (ГСМ, запчасти)	до 25
		безаварийное вождение	до 45
		добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей	до 30
		соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики	до 25
5.	Рабочие	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов	до 30
		устранение последствий аварий, компетентность работника в принятии решений	до 30
		добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей	до 30
		соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики	до 25

Приложение № 14

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей организаций, заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров организаций

№ п/п	Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от утвержденной штатной численности организации, наличия стационарных коек и филиальной сети)			Размеры должностного оклада (в рублях)			
				руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер	
1	2			3	4	5	
1.	До 30 штатных единиц	без стационара	без филиалов	24 200	21 780	19 360	
			с филиалами	24 500	22 050	19 600	
		со стационаром	до 50 коек	без филиалов	24 700	22 230	19 760
				с филиалами	25 000	22 500	20 000
			свыше 50 коек	без филиалов	25 200	22 680	20 160
				с филиалами	25 500	22 950	20 400
2.	От 31 до 60 штатных единиц	без стационара	без филиалов	25 500	22 950	20 400	
			с филиалами	26 000	23 400	20 800	
		со стационаром	до 50 коек	без филиалов	27 500	24 750	22 000
				с филиалами	28 000	25 200	22 400
			свыше 50 коек	без филиалов	28 500	25 650	22 800
				с филиалами	29 000	26 100	23 200
3.	От 61 до 100 штатных единиц	без стационара	без филиалов	28 000	25 200	22 400	
			с филиалами	28 500	25 650	22 800	
		со стационаром	до 50 коек	без филиалов	29 000	26 100	23 200
				с филиалами	29 500	26 550	23 600
			свыше 50 коек	без филиалов	30 000	27 000	24 000
				с филиалами	30 200	27 180	24 160
4.	Свыше 100 штатных единиц	без стационара	без филиалов	29 000	26 100	23 200	
			с филиалами	30 000	27 000	24 000	
		со стационаром	до 50 коек	без филиалов	33 000	29 700	26 400
				с филиалами	35 000	31 500	28 000
			свыше 50 коек	без филиалов	35 500	31 950	28 400
				с филиалами	36 000	32 400	28 800

Приложение № 15

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу организаций по видам экономической деятельности: «Деятельность по уходу за престарелыми и инвалидами с обеспечением проживания», «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам», «Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания»

1. Младшая медицинская сестра.
2. Инструктор по лечебной физкультуре.
3. Инструктор по трудовой терапии.
4. Медицинская сестра диетическая.
5. Медицинская сестра.
6. Медицинская сестра по физиотерапии.
7. Медицинская сестра по массажу.
8. Фельдшер.
9. Старшая медицинская сестра.
10. Врачи-специалисты.
11. Социальный работник.
12. Специалист по социальной работе.
13. Инструктор-методист по лечебной физкультуре.
14. Заведующий отделением (социальной службой).
15. Дежурный по режиму.
16. Инструктор по труду.
17. Музыкальный руководитель.
18. Педагог дополнительного образования.
19. Социальный педагог.
20. Педагог-психолог.
21. Воспитатель.
22. Учитель-дефектолог.
23. Учитель-логопед (логопед).
24. Культурный организатор.
25. Психолог.

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу

1. Директор организации.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Заместитель главного бухгалтера.
5. Бухгалтер (I, II категории, ведущий).
6. Инженер-программист (программист) (I, II категории, ведущий).
7. Секретарь руководителя (I, II категории, ведущий).
8. Специалист по кадрам (I, II категории, ведущий).
9. Инспектор по кадрам (I, II категории, ведущий).
10. Делопроизводитель (старший).
11. Кассир (старший).
12. Специалист по охране труда.
13. Специалист по закупкам.
14. Эксперт по закупкам.
15. Специалист по защите информации (I, II категории, ведущий).
16. Экономист (I, II категории, ведущий).
17. Юрисконсульт (I, II категории, ведущий).
18. Администратор баз данных.

III. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу

1. Агент по снабжению (старший).
2. Инженер (I, II категории, ведущий).
3. Экспедитор (старший).
4. Техник (I, II категории, ведущий).
5. Водитель автомобиля.
6. Кладовщик.
7. Диспетчер (I, II категории, ведущий).
8. Заведующий складом.
9. Заведующий хозяйством.
10. Заведующий производством (шеф-повар).
11. Начальник хозяйственного отдела.
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
13. Уборщик служебных помещений.
14. Грузчик.
15. Кастелянша.
16. Лифтер.
17. Парикмахер.
18. Сторож (вахтер).
19. Подсобный рабочий.
20. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.

21. Сестра-хозяйка.
22. Санитар.
23. Медицинский дезинфектор.
24. Лаборант.
25. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
26. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
27. Слесарь-сантехник.
28. Повар.
29. Пекарь.
30. Кондитер.
31. Официант.
32. Буфетчик.
33. Мойщик посуды.
34. Кухонный рабочий.
35. Изготовитель пищевых полуфабрикатов.
36. Подсобный рабочий.
37. Швея.
38. Гладильщик.
39. Дворник.
40. Уборщик территорий.
41. Маляр.
42. Столяр.
43. Плотник.