



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 декабря 2016 г.

№ 1251-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного казённого учреждения «Центр
развития внешних связей 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 «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Департаменту международных и внешнеэкономических связей Ямало-Ненецкого автономного округа (Мажаров А.В.) обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением локальных нормативных правовых актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда учреждения;

2.2. своевременное уведомление работников учреждения 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 28 августа 2014 года № 692-П «О системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 11 августа 2016 года № 768-П «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников государственного казённого учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа».

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, директора департамента международных и внешнеэкономических связей Ямало-Ненецкого автономного округа Мажарова А.В.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 29 декабря 2016 года № 1251-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казённого учреждения
«Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение, учреждение, автономный округ) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства автономного округа от 16 декабря 2014 № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» и устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда в учреждении.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов (окладов) за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении, применяются в соответствии с понятиями и терминами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.4. 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 учреждения, 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 учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.5. Заработная плата работников учреждения (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.

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Примерным положением, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда.

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения применяются примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая 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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждённых 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 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в

соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

К выплатам компенсационного характера в настоящем Примерном положении относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.3. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

3.4. 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.

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

3.6. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, 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.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, 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 учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по её итогам.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

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

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

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

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно.

К категории иных особо важных и ответственных работ относится:

оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения, автономного округа;

предложение и внедрение новых форм и методов, позволяющих достигнуть высоких результатов работы учреждения;

существенное снижение затрат учреждения, окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давших значительный экономический эффект;

участие в разработке особо значимых, важных для социально-экономического развития автономного округа или направленных на повышение эффективности государственного управления мероприятий автономного округа;

большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба;

иные действия, направленные на повышение результативности деятельности учреждения, социально-экономическое развитие автономного округа и повышение эффективности государственного управления.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения ежемесячно к должностному окладу (окладу).

Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного приложением № 6 к настоящему Примерному положению.

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

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, год).

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждений являются:

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей;

качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и их достоверность и качество;

соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

удовлетворенность граждан качеством и доступностью информации о деятельности государственного учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются руководителем учреждения и закрепляются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

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

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 2,8.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Примерного положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Примерного положения.

5.5. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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 Примерного положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 7 к настоящему Примерному положению при наличии средств на данные выплаты.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размеры, порядок и критерии выплаты принимаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.8. Условия оплаты труда руководителю учреждения 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.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

6.2. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

выплата должностного оклада (оклада);

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.

6.3. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

выплаты стимулирующего характера;

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. При формировании фонда оплаты труда 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, 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»:

1) гарантированной части заработной платы в размере 12 должностных окладов (окладов) согласно штатному расписанию;

2) стимулирующей части заработной платы в размере 8 должностных окладов (окладов), состоящей из:

надбавки за стаж непрерывной работы в размере 2 должностных окладов;

надбавки за интенсивность труда в размере 1 должностного оклада;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ в размере 1 должностного оклада;

премиальных выплат по итогам работы в размере 4 должностных окладов.

6.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 55% от фонда оплаты труда учреждения;

соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% от фонда оплаты труда учреждения;

соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.2 – 5.4 настоящего Примерного Положения.

6.6. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей, отнесенных к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, согласно приложениями №№ 3, 4 и 5 к настоящему Примерному положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Повышение (индексация) должностных окладов (окладов) работников учреждения производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Центр
развития внешних связей
Ямало-Ненецкого автономного округа»

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	45 770
2.	Первый заместитель директора	38 800
3.	Заместитель директора	36 530
4.	Главный бухгалтер	36 530
5.	Контрактный управляющий	36 530
6.	Старший специалист по закупкам	25 000
7.	Дизайнер	25 000

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

должностей служащих, профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих, профессий рабочих	Размер должностного оклада (оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	художник, техник-технолог	22 680
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер, аналитик, специалист по связям с общественностью	25 000
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	27 300
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	13 100
3.	Профессиональные квалификационные группы работников культуры, искусства и кинематографии		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
3.1.1.		художник-скульптор, художник-декоратор	25 000
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
3.2.1.		главный художник	27 300

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Центр
развития внешних связей
Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к административно-управленческому
персоналу государственного казённого учреждения
«Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Первый заместитель директора
3.	Заместитель директора
4.	Главный бухгалтер
5.	Контрактный управляющий
6.	Начальник отдела (за исключением должностей, отнесенных к основному персоналу)

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Центр
развития внешних связей
Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к основному
персоналу государственного казённого учреждения
«Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»
по видам экономической деятельности

1. Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера (84.11)

1.1. Аналитик.

1.2. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

2. Деятельность международная (84.21)

2.1. Специалист по связям с общественностью.

2.2. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

3. Деятельность по организации конференций и выставок (82.30)

3.1. Дизайнер.

3.2. Художник.

3.3. Художник-декоратор.

3.4. Главный художник.

3.5. Художник-скульптор.

3.6. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казённого учреждения «Центр
развития внешних связей
Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), относящихся к вспомогательному
персоналу государственного казённого учреждения
«Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1	2
1.	Бухгалтер
2.	Водитель автомобиля
3.	Инженер
4.	Специалист по кадрам
5.	Старший специалист по закупкам
6.	Техник-технолог
7.	Юрисконсульт

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ
и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	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 25% должностного оклада (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. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	ежемесячно
2.	Премия за выполнение	до 100%	премирование производится	1. Подготовка и	единовременно

1	2	3	4	5	6
	особо важных и ответственных работ	Должностного оклада (оклада)	на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, поручения) с учетом особенностей и показателей	<p>проведение мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), установленных в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение), с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включая в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	

1	2	3	4	5	6
3.	Надбавка за стаж непрерывной работы	<p>10% от должностного оклада (оклада)</p> <p>15% от должностного оклада (оклада)</p> <p>25% от должностного оклада (оклада)</p> <p>30% от должностного оклада (оклада)</p>	надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы	<p>стаж работы от 1 года до 5 лет</p> <p>стаж работы от 5 до 10 лет</p> <p>стаж работы от 10 до 15 лет</p> <p>стаж работы свыше 15 лет</p>	ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% должностного оклада (оклада)	при условии выполнения (достижения) работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), установленных в пункте 4.7 Примерного положения	<p>производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров:</p> <p>- показатели выполнены в полном объеме;</p> <p>- показатели выполнены частично;</p> <p>- показатели выполнены со значительным отклонением;</p> <p>- показатели не выполнены</p>	ежеквартально, ежегодно

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы руководителя государственного казённого учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа», его заместителей и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за стаж непрерывной работы	10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 25% от должностного оклада 30% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы	от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 55% от должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных целевых показателей и критериев интенсивности труда	<p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий</p>	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 выполнение работы (мероприятия, поручения)	<p>1. Подготовка и проведение мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), установленных в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>государственног казенного учреждения «Центр развития внешних связей Ямало-Ненецкого автономного округа», с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включая в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	
4.	Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 20% от должностного оклада	обеспечение информационной открытости учреждения	<p>наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии</p> <p>отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении</p>	ежеквартально, ежегодно
		0			
		до 20% от	эффективное использование	отсутствие заключений	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		Должностного оклада	имущества	(актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	
		0		наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов исполнительного органа	соблюдение сроков	ежеквартально, ежегодно
		до 10% от должностного оклада	государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения	нарушение сроков не более чем на 2 дня	
		0		нарушение сроков более чем на 2 дня	
		до 20% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки	соблюдение сроков представления отчетности	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение сроков представления отчетности	
		до 10% от должностного оклада	целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения	ежегодно

1	2	3	4	5	6
				контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений	
		0		наличие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений	
		до 10% от должностного оклада	укомплектованность учреждения кадрами	доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения	ежегодно
		0		доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения	
		до 10% от должностного оклада	соблюдение размера расходов на оплату труда административно-	соблюдение размера расходов	ежегодно

1	2	3	4	5	6
		0	управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	несоблюдение	