



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

16 февраля 2017 г.

№ 98-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственного казённого учреждения  
Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного  
обеспечения в сфере здравоохранения»**

В соответствии со статьей 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 казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения» (далее – Примерное положение).

2. Директору государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения» (далее – учреждение) (Конева Е.А.) в месячный срок с момента вступления в силу настоящего постановления 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 25 декабря 2013 года № 1093-П «О системе оплаты труда работников

государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Межбольничная аптека Ямало-Ненецкого автономного округа»;

пункт 15 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 августа 2014 года № 622-П;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 октября 2014 года № 817-П «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Межбольничная аптека Ямало-Ненецкого автономного округа»;

пункт 8 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 ноября 2014 года № 927-П;

пункт 2 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 марта 2016 года № 250-П;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 июля 2016 года № 728-П «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения здравоохранения «Межбольничная аптека».

4. 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 16 февраля 2017 года № 98-П

### **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников государственного казённого учреждения  
Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения  
в сфере здравоохранения»

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения» (далее – Примерное положение, 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.

1.2. Настоящее Примерное положение устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения» (далее – учреждение).

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

1.4. 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 (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Примерного положения.

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

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную 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 включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих, а также должностей медицинских и фармацевтических работников к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» от 29 мая 2008 года № 248н;

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

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен разделом III настоящего Примерного положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работникам производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего Примерного положения.

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

### **III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. 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.

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

3.3. 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 окладу (должностному 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 осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

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

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

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).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, при наличии финансовых средств на данные выплаты.

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

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 4.3.1. надбавка за интенсивность труда;
  - 4.3.2. премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
  - 4.3.3. надбавка за наличие квалификационной категории;
  - 4.3.4. надбавка за стаж непрерывной работы;
  - 4.3.5. премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).
- 4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения ежемесячно 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 особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для автономного округа и (или) учреждения;
- существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств окружного бюджета, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

#### 4.6. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории применяется для фармацевтических работников учреждения, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации в соответствии с требованиями приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23 апреля 2013 года № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Руководителям структурных подразделений, входящих в состав учреждения, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации», по провизорской (фармацевтической) специальности – «Фармацевтическая химия и фармакогнозия» или «Фармацевтическая технология».

Квалификационная категория учитывается при работе фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория и устанавливается на срок 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

#### 4.7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам ежемесячно к окладу (должностному окладу).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующей организации.

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

Для установления продолжительности трудовой деятельности работников по определенной должности в учреждении создается постоянно действующая комиссия.

#### 4.8. 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:

- выполнение утвержденной учредителем казенному учреждению бюджетной сметы;

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов департамента здравоохранения автономного округа, а также их качество;
- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики;
- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;
- отсутствие замечаний, предписывающих (неустраненных) замечаний проверяющих органов и департамента здравоохранения автономного округа по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

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

Премияльные выплаты по итогам работы работников учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения.

## **V. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя**

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

Условия оплаты труда руководителя 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.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения и его заместителю 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.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом здравоохранения автономного округа в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 3.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 70% кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленной пунктом 5.5 настоящего Примерного положения.

## **VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется на основании утвержденной постановлением Правительства

автономного округа предельной штатной численности работников и требований настоящего Примерного положения.

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

6.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) оклада (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;

6.2.2. 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.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения;

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

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.5 – 5.6 настоящего Примерного положения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также 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»:

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

6.4.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 6,9 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию.

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

6.6. Руководитель учреждения, допустивший перерасход фонда оплаты труда, несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

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

7.2. Заработная плата каждого работника учреждения 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.

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Месячная заработная плата работника учреждения, 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 труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

## Приложение № 1

к Примерному положению об оплате  
труда работников государственного  
казённого учреждения Ямало-  
Ненецкого автономного округа  
«Центр ресурсного обеспечения в сфере  
здравоохранения»

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов (окладов) работников, осуществляющих  
профессиональную деятельность по должностям служащих,  
профессиям рабочих, входящих в соответствующие  
профессиональные квалификационные группы должностей

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.1.	1-й квалификационный уровень	фасовщица	7 150,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.2.1.	3-й квалификационный уровень	фармацевт	13 800,00
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1.3.1.	2-й квалификационный уровень	провизор-технолог	17 500,00
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1.4.1.	1-й квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением	20 000,00
2.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		

1	2	3	4
2.1.1.	1-й квалификационный уровень	менеджер по персоналу, менеджер, юристконсульт, документовед	17 500,00
2.1.2.	2-й квалификационный уровень	юристконсульт II-й внутривидовостной категории	18 000,00
2.1.3.	3-й квалификационный уровень	юристконсульт I-й внутривидовостной категории	18 500,00
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общевидовостные должности служащих четвертого уровня»		
2.2.1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела	20 000,00
3.	Профессиональные квалификационные группы общевидовостных профессий рабочих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общевидовостные профессии рабочих второго уровня»		
3.1.1.	1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	10 000,00

## Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

### **РАЗМЕРЫ**

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	43 037,00
2.	Заместитель директора	30 126,00
3.	Старший специалист по закупкам	17 500,00
4.	Специалист по закупкам	17 000,00

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 140% должностного оклада (оклада)	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных 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 и др.).</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> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и на</p>	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
2.	Надбавка за наличие квалификационной категории	8% должностного оклада (оклада) 6% должностного оклада (оклада) 4% должностного оклада (оклада)	- при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия; -перечь должностей фармацевтических работников, по которым устанавливается квалификационная категория: провизор-технолог; провизор-аналитик; фармацевт	учреждения в целом, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации наличие высшей квалификационной категории наличие первой квалификационной категории наличие второй квалификационной категории	ежемесячно
3.	Надбавка за стаж непрерывной работы	20% должностного оклада (оклада) 15% должностного оклада (оклада)	в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, включается время работы (службы) в автономных,	свыше 10 лет по занимаемой должности от 5-ти до 10-ти лет по занимаемой должности	ежемесячно



1	2	3	4	5	6
		12% должностного оклада (оклада)	бюджетных и казённых учреждений, в органах государственной власти, органах местного самоуправления в	от 3-х до 5-ти лет по занимаемой должности	
		7% должностного оклада (оклада)	должностях руководителей, специалистов, служащих и приравненных к ним должностях, по рабочим специальностям, соответствующих профилю их деятельности. Решение по установлению стажа непрерывной работы работников в определенной должности принимает постоянно действующая комиссия, созданная в учреждении	от 1 года до 3-х лет по занимаемой должности	
4.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 50% от должностного оклада (оклада)	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания);	выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Примерного положения	единовременно

1	2	3	4	5	6
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность работы (задания)</li> </ul>		
5.	Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% должностного оклада (оклада)	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели выполнены в полном объеме;</li> <li>- показатели выполнены частично;</li> <li>- показатели выполнены со значительным отклонением;</li> <li>- показатели не выполнены</li> </ul>	<p>выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных пунктом 4.8 Примерного положения</p>	<p>один раз в квартал, один раз в год</p>

## Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

### ПЕРЕЧНИ

должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу, к основному персоналу, к вспомогательному персоналу государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

#### I. Перечень

должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Менеджер по персоналу

#### II. Перечень

должностей, отнесенных к основному персоналу государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Начальник отдела (непосредственный руководитель работников, отнесенных к основному персоналу)
2.	Старший специалист по закупкам
3.	Специалист по закупкам
4.	Заведующий структурным подразделением
5.	Провизор-технолог
6.	Фармацевт

**III. Перечень  
должностей, отнесенных к вспомогательному персоналу  
государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого  
автономного округа «Центр ресурсного обеспечения  
в сфере здравоохранения»**

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Юрисконсульт
2.	Менеджер
3.	Документовед
4.	Водитель автомобиля
5.	Фасовщица

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр ресурсного обеспечения в сфере здравоохранения»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководителя, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	устанавливается при условии выполнения (достижения) отдельных показателей и критериев интенсивности труда	до 30% должностного оклада	ежемесячно
2.	Надбавка за стаж непрерывной работы	продолжительность стажа работы по занимаемой должности: - от 1 года до 3 лет	в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу)	7% должностного	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- от 3 лет до 5 лет</li> <li>- от 5 до 10 лет</li> <li>- свыше 10 лет по занимаемой должности</li> </ul>	<p>за стаж непрерывной работы, включается время работы (службы) в автономных, бюджетных и казённых учреждениях, в органах государственной власти, органах местного самоуправления в должностях руководителей, специалистов, служащих и приравненных к ним должностях, по рабочим специальностям, соответствующих профилю их деятельности. Решение по установлению стажа непрерывной работы работников в определенной должности принимает постоянно действующая комиссия, созданная в учреждении</p>	<p>оклада 12% должностного оклада 15% должностного оклада 20% должностного оклада</p>	
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	<p>выполнение плановых показателей деятельности учреждения</p> <p>обеспечение информационной открытости учреждения</p>	<p>выполнено</p> <p>не выполнено</p> <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> <p>отсутствие нарушений, выявленных</p>	<p>до 20% должностного оклада 0</p> <p>до 10% должностного оклада 0</p> <p>до 20% должностного</p>	<p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p>

1	2	3	4	5	6
		<p>при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Оценка результатов внешнего аудита, экспертизы деятельности учреждения (отсутствие подписывающих (неустранных) замечаний со стороны контролирующих органов). Обеспечение деятельности работы учреждения, режима безопасности учреждения (отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санитарноэпидемиологической службы и т.д.), своевременность исполнения предписаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности</p>		оклада	ежегодно
		<p>соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок (проектировок)</p>	<p>соблюдение сроков</p>	до 20% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
		<p>соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя</p>	<p>несоблюдение сроков</p> <p>соблюдение сроков</p> <p>нарушение срока не более чем на 2 дня</p> <p>нарушение срока более чем на 2 дня</p>	<p>0</p> <p>до 10% должностного оклада</p> <p>до 5% должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно
		<p>своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество</p>	<p>соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество</p> <p>несоблюдение сроков представления отчетности и</p>	<p>до 10% должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
			(или) качества отчетности		
		соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	соблюдение размера расходов	до 10% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			несоблюдение	0	