



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 марта 2017 г.

№ 136-П

г. Салехард

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа и о внесении изменений в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 сентября 2011 года № 638-П

В соответствии со статьями 144, 145 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 Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Примерное положение, учреждение), согласно приложению № 1.

2. Руководителю учреждения:

2.1. в десятидневный срок со дня вступления в силу настоящего постановления привести систему оплаты труда учреждения в соответствие с Примерным положением;

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

3. Утвердить изменения, которые вносятся в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 сентября 2011 года № 638-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений, обеспечивающих функционирование и развитие транспорта и дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа» согласно приложению № 2.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Ситникова А.В.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 03 марта 2017 года № 136-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения,
обеспечивающего функционирование и развитие дорожного
хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа, разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, подпунктом 2.1 постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» и направлено на обеспечение единообразия в вопросах оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Дирекция дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа», подведомственного департаменту транспорта и дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников (далее – учреждение, учредитель, автономный округ, Примерное положение).

1.2. Настоящее Примерное положение устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда в учреждении.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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.

1.4. 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;
- настоящего Примерного положения.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников и за соблюдение норм, установленных пунктами 6.2 и 6.3 настоящего Примерного положения в соответствии с законодательством и иными нормами.

1.6. 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.

Заработная плата работников учреждений (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.

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

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками 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.

1.9. 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 оплаты труда), 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 оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных 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»;

- № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для работников учреждения в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в соответствии с разделами IV и V настоящего Примерного положения.

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. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении, утверждаемым 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 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 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим разделом, выплачиваются при условии соблюдения норм, установленных пунктами 6.2 и 6.3 настоящего Примерного положения.

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.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии 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 могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за наличие ученой степени;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам 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.

4.5. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в соответствии с пунктом 2 приложения № 3 к настоящему Примерному положению.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

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

К категории иных 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;

- существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших судебное привлечение денежных средств или экономию денежных средств окружного бюджета, а также принятие судебного решения в пользу Правительства автономного округа либо учреждения;

- разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития автономного округа или направленных на повышение эффективности государственного управления проектов нормативных правовых актов Российской Федерации и автономного округа;

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

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

4.7. Надбавка за наличие классности устанавливается ежемесячно водителям автомобилей с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых ими работ.

4.8. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, указанного в пункте 5 приложения № 3.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом учреждения на основании документа, подтверждающего ученую степень кандидата наук, доктора наук.

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

Показателями результативности (эффективности) деятельности (работы) являются:

- выполнение утвержденного учреждению плана работы;
- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него 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, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов учредителя;

- соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг;

- развитие профессиональной компетенции, использование полученных знаний и навыков в работе, а также обучение работников учреждения полученным навыкам.

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.

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 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.

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.

Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом соблюдения норм, установленных пунктами 6.2 и 6.3 настоящего Примерного положения.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения 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.

5.3. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и их конкретные размеры принимаются департаментом транспорта и дорожного хозяйства автономного округа в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, а также при наличии средств на данные выплаты.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению, а также при наличии средств на данные выплаты.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, не превышающем в кратности до 4.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы первого заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, не превышающем в кратности до 3,6.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, не превышающем в кратности до 3,2.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

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

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 (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного пунктами 5.4, 5.5 и 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, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих 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 не более 12,11 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, в том числе выплаты компенсационного характера 0,11 окладов (должностных окладов);

6.4.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере не более 8,04 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, в том числе:

до 1,9 окладов (должностных окладов) – надбавка за выслугу лет;

до 2,35 окладов (должностных окладов) – надбавка за интенсивность труда, за наличие классности, ученой степени;

до 3,79 окладов (должностных оклада) – премия за выполнение особо важных и ответственных работ, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

6.5. В целях определения допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала учреждения, приведенного в приложении № 6 к настоящему Примерному 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 законодательством Российской Федерации.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих, профессий рабочих и размер
оклада (должностного оклада)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, техник по планированию, техник	17 600
	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	19 000
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, инженер-электроник	23 100
	2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	27 200
	3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории, экономист 1 категории, юрисконсульт 1 категории	26 400
	4 квалификационный уровень	ведущий юрисконсульт	30 000
	5 квалификационный уровень	заместитель главного	31 410

1	2	3	4
	уровень	бухгалтера	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
	1 квалификационный уровень	начальник отдела	35 000
	3 квалификационный уровень	начальник филиала	42 000
2.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, вахтер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	9 400
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	14 000

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор учреждения	68 000
2.	Первый заместитель директора	61 000
3.	Заместитель директора	49 000
4.	Главный бухгалтер	49 000
5.	Специалист по охране труда	23 100
6.	Старший специалист по закупкам	26 400
7.	Заместитель начальника отдела	31 410

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условие осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	10% оклада (должностного оклада) 15% оклада (должностного оклада) 20% оклада (должностного оклада) 30% оклада (должностного оклада)	надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: - время работы в организациях по профилю деятельности учреждения; - время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в учреждении и возвратился на работу в учреждение в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); - иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии),	от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 лет и выше	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% оклада (должностного оклада)	включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	5	ежемесячно
3.	Премия за выполнение	до 100% оклада (должностного)	премирование производится на основании локального нормативного	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждении, эффективное использование современных информационных систем 1. Успешное участие (достижение персонально	единовременно

1	2	3	4	5	6
	особо важных и ответственных работ	3 оклада)	акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	<p>5</p> <p>поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или машстаба, а также мероприятий, проводимых департаментом транспорта и дорожного хозяйства автономного округа и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), установленных пунктом 4.6 Примерного положения, с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	ежесмесячно
4.	Надбавка за наличие классности	25% оклада 10% оклада	надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность. Надбавка устанавливается по одному из	<p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> - водитель автомобиля 1 класса - водитель автомобиля 2 класса 	

1	2	3	4	5	6
			показателей		
5.	Надбавка за наличие ученой степени*	10% оклада (должностного оклада)	устанавливается при наличии документа, подтверждающего ученую степень кандидата наук	ученая степень кандидат наук по профилю деятельности учреждения или в соответствии с профилем занимаемой должности в учреждении	ежемесячно
		20% оклада (должностного оклада)	устанавливается при наличии документа, подтверждающего ученую степень доктора наук	доктор наук по профилю деятельности учреждения или в соответствии с профилем занимаемой должности в учреждении	ежемесячно
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% оклада (должностного оклада)	достижение суммарного показателя результативности (эффективности) деятельности (работы)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) деятельности (работы) по итогам периода работы, установленных пунктом 4.9 настоящего Примерного положения	ежеквартально, ежегодно

* При наличии ученой степени кандидата наук и доктора наук выплата к окладу (должностному окладу) устанавливается по одному из оснований.

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условие осуществление выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	10% должностного оклада 15% должностного оклада 20% должностного оклада 30% должностного оклада	наличие соответствующего стажа работы: 1) директор, заместитель директора – устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях транспортного комплекса или дорожного комплекса с учетом специфики учреждения; 2) главный бухгалтер – по специальности	стаж работы от 1 года до 5 лет по занимаемой должности (по специальности) стаж работы от 5 до 10 лет по занимаемой должности (по специальности) стаж работы от 10 до 15 лет по занимаемой должности (по специальности) стаж работы более 15 лет по занимаемой должности (по специальности)	ежемесячно
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				<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 учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>	
3.	Надбавка за наличие ученой степени*	10% должностного оклада	устанавливается при наличии документа, подтверждающего ученую степень кандидата наук	ученая степень кандидат наук по профилю деятельности учреждения или в соответствии с профилем занимаемой должности в учреждении	ежемесячно
4.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% должностного оклада	устанавливается при наличии документа, подтверждающего ученую степень доктора наук	доктор наук по профилю деятельности учреждения или в соответствии с профилем занимаемой должности в учреждении	ежемесячно
			премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом транспорта и дорожного хозяйства автономного округа и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), установленных пунктом 4.6 Примерного положения, с учетом наличия</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	
5.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% должностного оклада	на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда работников	<p>выполнение (достижение) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения по итогам периода работы</p>	ежеквартально, ежегодно

* При наличии ученой степени кандидата наук и доктора наук выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы (при осуществлении премиальных выплат по итогам работы (квартал, год))
руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении	до 20% должностного оклада 0	ежеквартально, ежегодно
2.	Эффективное использование имущества	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	до 10% должностного оклада 0	ежеквартально, ежегодно
3.	Выполнение утвержденного учреждения плана работы	план выполнен на утвержденный период полностью	до 30% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5
		план выполнен на 65%	до 15% должностного оклада	
4.	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	<p>план выполнен менее чем на 65%</p> <p>соблюдение сроков исполнения документов</p> <p>нарушение срока не более, чем на 2 дня</p> <p>нарушение срока более 2 дней</p>	<p>0</p> <p>до 15% должностного оклада</p> <p>до 10% от должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно
5.	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки	<p>соблюдение сроков представления отчетности</p> <p>не соблюдение сроков представления отчетности</p>	<p>до 10% должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно
6.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	<p>отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений</p> <p>наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений</p>	<p>до 10% должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно
7.	Укомплектованность учреждения кадрами	<p>доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения</p> <p>доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения</p> <p>несоблюдение</p>	<p>до 10% должностного оклада</p> <p>0</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, обеспечивающего функционирование и развитие дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала учреждения

I. Перечень основного персонала учреждения

По виду экономической деятельности «Деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей» (52.21.22), «Деятельность, связанная с инженерно-техническим проектированием, управлением проектами строительства, выполнением строительного контроля и авторского надзора» (71.12.1), «Деятельность по эксплуатации мостов и тоннелей» (52.21.23)

1. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
2. Заместитель начальника отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
3. Инженер 1 категории.
4. Инженер 2 категории.
5. Инженер.
6. Техник.
7. Техник по планированию.

По виду экономической деятельности «Деятельность заказчика-застройщика, генерального подрядчика» (71.12.2), «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (84.11)

8. Экономист 1 категории.
9. Старший специалист по закупкам.

II. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения

Административно-управленческий персонал:

1. Директор.
2. Первый заместитель директор.
3. Заместитель директора.
4. Главный бухгалтер.
5. Начальник филиала.
6. Начальник отдела (кроме непосредственного руководителя должностей, отнесенных к основному персоналу).
7. Заместитель начальника отдела (кроме непосредственного руководителя должностей, отнесенных к основному персоналу).
8. Заместитель главного бухгалтера.

Вспомогательный персонал:

1. Ведущий юрисконсульт.
2. Юрисконсульт 1 категории.
3. Специалист по кадрам.
4. Инспектор по кадрам.
5. Специалист по охране труда.
6. Заведующий хозяйством.
7. Инженер-электроник.
8. Бухгалтер 1 категории.
9. Бухгалтер 2 категории.
10. Бухгалтер.
11. Водитель автомобиля.
12. Вахтер.
13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
14. Уборщик служебных помещений.

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 03 марта 2017 года № 136-П

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 сентября 2011 года № 638-П

1. В наименовании слова «и дорожного хозяйства» исключить.
2. В преамбуле слова «и дорожного хозяйства» исключить.
3. В пункте 1 слова «и дорожного хозяйства» исключить.
4. В пункте 2 слова «и дорожного хозяйства» исключить.
5. В Положении об оплате труда работников государственных казенных учреждений, обеспечивающих функционирование и развитие транспорта и дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденном указанным постановлением:
 - 5.1. в наименовании слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.2. в пункте 1.1 слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.3. в пункте 1.2 слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.4. в подпункте 5.3.3 пункта 5.3 слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.5. абзац восьмой подпункта 6.4.1 пункта 6.4 признать утратившим силу;
 - 5.6. подпункт 6.4.10 пункта 6.4 признать утратившим силу;
 - 5.7. в приложения № 1:
 - 5.7.1. в нумерационном заголовке слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.7.2. в наименовании слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.8. в приложении № 2:
 - 5.8.1. в нумерационном заголовке слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.8.2. в наименовании слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.9. в приложении № 3:
 - 5.9.1. в нумерационном заголовке слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.9.2. в наименовании слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.10. в нумерационном заголовке приложения № 4 слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.11. в нумерационном заголовке приложения № 5 слова «и дорожного хозяйства» исключить;
 - 5.12. в нумерационном заголовке приложения № 6 слова «и дорожного хозяйства» исключить;

5.13. в приложении № 7:

5.13.1. в нумерационном заголовке слова «и дорожного хозяйства» исключить;

5.13.2. в наименовании слова «и дорожного хозяйства» исключить;

5.13.3. в пункте 1.1 слова «и дорожного хозяйства» исключить;

5.13.4. в нумерационном заголовке приложения к приложению слова «и дорожного хозяйства» исключить.