



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07 сентября 2017 г.

№ 922-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»**

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 «Недра Ямала» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Руководителю учреждения обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда в учреждении, в течение 90 календарных дней с даты официального опубликования настоящего постановления;

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. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 октября 2011 года № 750-П «О введении системы оплаты труда работников государственного учреждения «Недра Ямала», подведомственного департаменту природно-ресурсного регулирования, лесных отношений и развития нефтегазового комплекса Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 23 декабря 2011 года № 1036-П «О внесении изменений в

приложения №№ 1, 2, утвержденные постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 октября 2011 года № 750-П»;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа по вопросам оплаты труда работников государственных казенных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 января 2015 года № 76-П.

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

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 07 сентября 2017 года № 922-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала» (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 Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа».

1.2. Настоящее Примерное положение определяет требования к установлению системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения автономного округа «Недра Ямала» (далее – учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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 учреждения 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. Заработная плата каждого работника (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

1.7. 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 учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

от 08 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и 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 учреждения к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

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

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

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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 (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. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением генерального директора учреждения, 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 финансовых средств на данные выплаты.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в процентах от размера оклада (должностного оклада) и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом условий осуществления выплат и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

4.3. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям

автомобилей при наличии документа, подтверждающего классность.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим разделом, осуществляются в пределах сформированного фонда оплаты труда с учетом соблюдения норм, установленных пунктами 6.2, 6.3 настоящего Примерного положения.

4.5. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат:

4.5.1. стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;

4.5.2. стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы на качество предоставляемых услуг (выполняемых работ);

в) нарушение норм и правил поведения (нарушение правил внутреннего трудового распорядка), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации

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

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

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются генеральному директору учреждения, заместителям генерального директора 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.

5.4. Выплаты стимулирующего характера генеральному директору учреждения, заместителям генерального директора и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения генеральным директором, его заместителями и главным бухгалтером целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

5.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера

генеральному директору учреждения и их конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом природно-ресурсного регулирования, лесных отношений и развития нефтегазового комплекса автономного округа.

5.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям генерального директора и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры принимаются генеральным директором учреждения в зависимости от исполнения заместителями генерального директора и главным бухгалтером целевых показателей эффективности работы.

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера генеральному директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и начальникам филиалов учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

5.8. Условия оплаты труда генерального директора учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы генерального директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы генерального директора, его заместителей, главного бухгалтера), определяется департаментом природно-ресурсного регулирования, лесных отношений и развития нефтегазового комплекса автономного округа в кратности до 4,2.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей генерального директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы генерального директора, его заместителей, главного бухгалтера), определяется департаментом природно-ресурсного регулирования, лесных отношений и развития нефтегазового комплекса автономного округа в размере, не превышающем 81% кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленной пунктом 5.8 настоящего Примерного положения, в кратности до 3,4.

5.11. Оплата труда генерального директора, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в пределах сформированного фонда оплаты труда с учетом соблюдения норм, установленных пунктами 6.2, 6.3 настоящего Примерного положения.

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 учреждения.

6.2. 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»:

6.2.1. на выплату гарантированной части фонда оплаты труда в размере 12,4 оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, в том числе на выплаты компенсационного характера в размере 0,4 оклада (должностного оклада);

6.2.2. на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 8,3 оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, в том числе на выплату:

- надбавки за интенсивность труда – 1,35 оклада (должностного оклада);
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ – 0,2 оклада (должностного оклада);
- надбавки за выслугу лет – 2,65 оклада (должностного оклада);
- надбавки за наличие классности – 0,1 оклада (должностного оклада);
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) – 4 оклада (должностного оклада).

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 (кратности) среднемесячной заработной платы генерального директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного пунктами 5.9, 5.10 настоящего Примерного положения.

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

- к гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:
 - выплата оклада (должностного 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;

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.

6.5. В целях определения установленной пунктом 6.3 настоящего Примерного положения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни:

- перечень основного персонала учреждения – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей деятельности учреждения, а также их непосредственных руководителей согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению;

- перечень вспомогательного персонала учреждения – работников учреждения, создающих условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению;

- перечень административно-управленческого персонала учреждения – работников учреждения, занятых управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работников учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Повышение (индексация) окладов (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.

7.3. 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.

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

должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

7.5. Генеральный директор учреждения несет ответственность за несвоевременную оплату труда работников и за несоблюдение норм, установленных пунктами 6.2, 6.3 настоящего Примерного положения, при фактическом исполнении фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Примерном положении.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ

квалификационные группы должностей служащих, работников внутреннего водного транспорта, профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.1.	1-й квалификационный уровень	техник	9 000
1.1.2.	2-й квалификационный уровень	техник 2 категории	10 000
1.1.3.	5-й квалификационный уровень	начальник гаража	17 400
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам; документовед; инженер	17 500
1.2.2.	2-й квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории; инженер 2 категории; инженер-электроник 2 категории	18 000
1.2.3.	3-й квалификационный уровень	документовед 1 категории; инженер 1 категории	19 000
1.2.4.	4-й квалификационный уровень	ведущий экономист; ведущий бухгалтер; ведущий инженер	20 000
1.2.5.	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	20 500
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1.3.1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела	21 000
1.3.2.	2-й квалификационный уровень	главный механик, главный эксперт	21 200
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего		

1	2	3	4
	водного транспорта второго уровня		
2.1.1.	7-й квалификационный уровень	капитан самоходного судна (до 330 кВт)	17 000
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1-й квалификационный уровень	уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	6 000
3.1.2.	2-й квалификационный уровень	старший вахтер	7 215
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	1-й квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 000
3.2.2.	2-й квалификационный уровень	машинист двигателей внутреннего сгорания, оператор котельной, слесарь-сантехник	8 700
3.2.3.	3-й квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9 500
3.2.4.	4-й квалификационный уровень	водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей, водитель вездехода	10 000

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Генеральный директор	55 600
2.	Заместитель генерального директора	45 800
3.	Главный бухгалтер	45 800
4.	Заместитель начальника отдела	20 200
5.	Ведущий специалист по закупкам	20 000
6.	Старший специалист по закупкам	19 000
7.	Специалист по охране труда 1 категории	19 000

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 25% оклада (должностного оклада)	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); - досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% оклада (должностного оклада)	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение задания с учетом особенностей и показателей	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для автономного округа; - достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работ; - существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>доходной части окружного бюджета, давшие значительный экономический эффект;</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономии 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 	
3.	Надбавка за выслугу лет	<p>10% оклада (должностного оклада)</p> <p>15% оклада (должностного оклада)</p>	надбавка устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки, в соответствии с локальным актом учреждения	<p>продолжительность стажа работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 5 лет - от 5 лет до 10 лет 	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		20% оклада (должностного оклада) 25% оклада (должностного оклада) 30% оклада (должностного оклада)		- от 10 лет до 15 лет - от 15 лет до 20 лет - более 20 лет	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% оклада (должностного оклада)	на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленным в соответствии со следующими показателями: - выполнение утвержденных показателей деятельности структурного подразделения учреждения; - личный вклад работника учреждения в общие результаты работы (выполняемый объем служебной деятельности, количество завершенной и текущей работы); - уровень управленческих и организационных навыков, планирование работы (расстановка приоритетов в работе, порядок в документации, умение организовать и контролировать свою работу, в том числе умение планировать, организовать и контролировать работу других для обеспечения достижения поставленных целей);	квартал, год

1	2	3	4	5	6
				<p>- уровень исполнительской дисциплины (соблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства и должностных обязанностей);</p> <p>- качество работы с документами и выполнения поручений руководителей (качественное выполнение должностных обязанностей, тщательность и аккуратность, качество исполнения управленческих функций, достижение намеченных целей);</p> <p>- соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, бережное отношение к имуществу работодателя);</p> <p>- отсутствие дисциплинарных взысканий</p>	
5.	Надбавка за наличие классности	10% от оклада 25% от оклада	надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля» по одному из показателей	водитель автомобиля 2 класса водитель автомобиля 1 класса	ежемесячно

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности работы генерального директора, его заместителей и главного бухгалтера государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 25% оклада (должностного оклада)	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнение порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и	до 100% оклада (должностного оклада)	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых	единовременно

1	2	3	4	5	6
	ответственных работ		информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение задания с учетом особенностей и показателей	<p>имеет важное значение для автономного округа;</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы; - существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давшие значительный экономический эффект; - участие в судебных делах, повлекших судебно-исковое 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 	

1	2	3	4	5	6
				деятельность учреждения и повышение эффективности государственного управления	
3.	Надбавка за выслугу лет	<p>10% оклада (должностного оклада)</p> <p>15% оклада (должностного оклада)</p> <p>20% оклада (должностного оклада)</p> <p>25% оклада (должностного оклада)</p> <p>30% оклада (должностного оклада)</p>	надбавка устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки, в соответствии с локальным актом учреждения	<p>продолжительность стажа работы:</p> <p>- от 1 года до 5 лет</p> <p>- от 5 лет до 10 лет</p> <p>- от 10 лет до 15 лет</p> <p>- от 15 лет до 20 лет</p> <p>- более 20 лет</p>	ежемесячно
4.	Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)	<p>до 20% оклада (должностного оклада)</p> <p>0</p> <p>до 20% оклада (должностного оклада)</p> <p>0</p>	<p>выполнено в полном объеме</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</p>	<p>выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)</p> <p>обеспечение информационной открытости учреждения</p>	квартал, год

1	2	3	4	5	6
			достоверных сведений об учреждении		
		до 20% оклада (должностного оклада)	отсутствие замечаний	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны контролирующих органов	квартал, год
		до 10% оклада (должностного оклада)	соблюдение сроков	соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок (проектировок)	квартал, год
		0	несоблюдение сроков		
		до 10% оклада (должностного оклада)	соблюдение сроков	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов департамента природно-ресурсного регулирования, лесных отношений и развития нефтегазового комплекса автономного округа	квартал, год
		0	несоблюдение сроков		
		до 10% оклада (должностного оклада)	соблюдение сроков представления отчетности, а также её качество	своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	квартал, год
		0	несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности		
		до 10% оклада (должностного оклада)	соблюдение размера расходов	соблюдение размера расходов	квартал, год
		0	несоблюдение размера расходов	гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения	

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Недра Ямала»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, отнесенных к категории основного персонала

1. ОКВЭД 63.11 Деятельность по обработке данных, предоставление услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу)
2.	Заместитель начальника отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу)
3.	Ведущий инженер
4.	Инженер 1 категории
5.	Инженер 2 категории
6.	Инженер
7.	Документовед
8.	Главный эксперт
9.	Инженер-электроник 2 категории
10.	Инженер-электроник

2. ОКВЭД 91.04 Деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу)
2.	Заместитель начальника отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу)
3.	Водитель вездехода
4.	Водитель автомобиля
5.	Машинист ДВС
6.	Оператор котельной
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1	2
9.	Уборщик служебных помещений

3. ОКВЭД 68.32.2. Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2.	Уборщик служебных помещений
3.	Уборщик территории
4.	Старший вахтер
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6.	Слесарь-сантехник
7.	Вахтер
8.	Техник 2 категории

4. ОКВЭД 49.39.39. Перевозки пассажиров сухопутным транспортом прочие, не включенные в другие группировки

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Водитель автомобиля

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казенного учреждения Ямало-
Ненецкого автономного округа
«Недра Ямала»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Ведущий экономист
2.	Ведущий бухгалтер
3.	Ведущий специалист по закупкам
4.	Экономист 1 категории
5.	Бухгалтер 1 категории
6.	Специалист по охране труда 1 категории
7.	Бухгалтер 2 категории
8.	Старший специалист по закупкам
9.	Документовед 1 категории
10.	Специалист по кадрам
11.	Техник
12.	Водитель автомобиля
13.	Слесарь по ремонту автомобилей
14.	Слесарь-сантехник
15.	Уборщик служебных помещений
16.	Уборщик территории
17.	Сторож (вахтер)

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казенного учреждения Ямало-
Ненецкого автономного округа
«Недра Ямала»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, отнесенных к категории
административно-управленческого персонала

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Генеральный директор
2.	Заместитель генерального директора
3.	Главный бухгалтер
4.	Заместитель главного бухгалтера
5.	Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, не отнесенных к основному персоналу)
6.	Заместитель начальника отдела (непосредственный руководитель должностей, не отнесенных к основному персоналу)
7.	Главный механик
8.	Начальник гаража
9.	Капитан самоходного судна