



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 октября 2017 г.

№ 1107-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного казённого учреждения,
осуществляющего организацию транспортного обслуживания
населения Ямало-Ненецкого автономного округа**

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 прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Руководителю учреждения:

2.1. привести систему оплаты труда работников учреждения в соответствие с Примерным положением в течение 90 календарных дней с даты официального опубликования настоящего постановления;

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

3. Признать утратившими силу по истечении 90 календарных дней с даты официального опубликования настоящего постановления:

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 Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 декабря 2011 года № 915-П «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, обеспечивающих функционирование и развитие транспорта и дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 августа 2012 года № 690-П «О внесении изменения в пункт 7.6 раздела VII Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений, обеспечивающих функционирование и развитие транспорта и дорожного хозяйства Ямало-Ненецкого автономного округа»;

пункт 1 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 апреля 2014 года № 306-П;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 19 января 2017 года № 36-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 сентября 2011 года № 638-П»;

пункт 3 постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 марта 2017 года № 136-П «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».

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 23 октября 2017 года № 1107-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казённого учреждения,
осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения
Ямало-Ненецкого автономного округа

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, подпунктом 2.1 пункта 2 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 казённого учреждения «Дирекция транспорта 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 – Примерное положение, автономный округ, департамент, учреждение).

1.2. Настоящее Примерное положение устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда работников учреждения.

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 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 учреждения;

- 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 Российской Федерации.

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

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

1.8. 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.

1.9. 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 учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

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) 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 учреждения 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 учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

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

3.5. Выплаты работникам учреждения, 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя) 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 учреждения к окладу (должностному окладу).

Основным документом для определения стажа работы, дающим 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 учреждения 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 учреждения 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 при наличии документа подтверждающего классность.

4.8. Указанная в пункте 5 приложения № 3 к настоящему Примерному положению надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук.

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

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

Показателями оценки эффективности работы являются:

- выполнение утвержденного учреждению плана работы;
- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник учреждения, и его личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение работником учреждения 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;
- качественные 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 департамента;
- соблюдение работником учреждения 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 (при наличии).

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

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя 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, заместителя руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя 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, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы руководителя учреждения и его заместителя устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения заместителем руководителя целевых показателей и критериев оценки работы, 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, заместителя руководителя) определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 3,34.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, заместителя руководителя) определяется исполнительным органом государственной власти автономного округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 2,57.

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 заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного пунктами 5.4, 5.5 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», 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 8 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, в том числе:

3,21 окладов (должностных окладов) – надбавка за выслугу лет;

0,61 окладов (должностных окладов) – надбавка за интенсивность труда, за наличие классности, ученой степени;

4,18 окладов (должностных окладов) – 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 учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения 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 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	техник	17 600
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам	23 100
1.2.2.	2 квалификационный уровень	инженер 2 категории, экономист 2 категории	25 600
1.2.3.	3 квалификационный уровень	инженер 1 категории, экономист 1 категории	26 400
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	35 000
2.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	14 000

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1.	Директор учреждения	64 000
2.	Заместитель директора	46 100
3.	Заместитель начальника отдела	31 410
4.	Старший специалист по закупкам	26 400

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ 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 необходим для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной	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
			надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении		
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% оклада (должностного 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).</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 учреждения, эффективное использование современных информационных систем</p>	ежемесячно
3.	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 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</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
				<p>автономного округа и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), установленных пунктом 4.6</p> <p>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) 	
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 показателей	<ul style="list-style-type: none"> - водитель автомобиля 1 класса - водитель автомобиля 2 класса 	ежемесячно
5.	Надбавка за наличие ученой степени*	10% оклада (должностного оклада) 20% оклада (должностного оклада)	устанавливается при наличии документа, подтверждающего ученую степень кандидата наук устанавливается при наличии документа, подтверждающего ученую степень доктора наук	<ul style="list-style-type: none"> ученая степень кандидат наук по профилю деятельности учреждения или в соответствии с профилем занимаемой должности в учреждении доктор наук по профилю деятельности учреждения или в соответствии с профилем занимаемой должности в 	ежемесячно ежемесячно

1	2	3	4	5	6
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% оклада (должностного оклада)	достижение суммарного показателя оценки эффективности работы	учреждении выполнение (достижение) показателей эффективности работы по итогам периода работы, установленных пунктом 4.9 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, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условие осуществления выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	10% должностного оклада	наличие соответствующего стажа работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях транспортного комплекса, с учетом специфики учреждения	от 1 года до 5 лет	ежемесячно
		15% должностного оклада			
		20% должностного оклада			
		30% должностного оклада			
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 50% 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).	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				<p>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Длительное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отражившихся 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	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	единовременно

1	2	3	4	5	6
5.	Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% должностного оклада	на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей эффективности работы	<p>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) 	ежеквартально, ежегодно
				<p>выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, заместителя руководителя по итогам периода работы.</p> <p>Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы руководителя учреждения, заместителю руководителя для осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются согласно приложению № 5 к Примерному положению</p>	

* 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, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы (при осуществлении премиальных выплат по итогам работы (квартал, год)) руководителя учреждения, заместителя руководителя

№ 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

1	2	3	4	5
3.	Выполнение утвержденного учреждения плана работы	<p>план выполнен на утвержденный период полностью</p> <p>план выполнен на 65%</p> <p>план выполнен менее чем на 65%</p>	<p>до 30% должностного оклада</p> <p>до 15% должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно
4.	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	<p>соблюдение сроков исполнения документов</p> <p>нарушение срока не более чем на 2 дня</p> <p>нарушение срока более чем на 2 дня</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>несоблюдение 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 контролирующими органами финансово-хозяйственной деятельности учреждения выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений</p> <p>наличие нарушений при проверках контролирующими органами финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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>до 10% должностного оклада</p> <p>0</p>	ежеквартально, ежегодно

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, осуществляющего организацию транспортного обслуживания населения Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ

административно-управленческого, вспомогательного
и основного персонала учреждения

I. Перечень основного персонала учреждения

По виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (84.11), «Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности предприятий» (84.13)

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. Экономист 1 категории.
6. Экономист 2 категории.
7. Техник.
8. Старший специалист по закупкам.

II. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения

Административно-управленческий персонал

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Начальник отдела (кроме непосредственного руководителя должностей, отнесенных к основному персоналу).

Вспомогательный персонал

1. Специалист по кадрам.
2. Бухгалтер.
3. Водитель автомобиля.