



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

24 апреля 2019 г.

№ 443-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственного казенного учреждения  
Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр  
психолого-педагогической помощи, медицинской  
и социальной помощи»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, во исполнение 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» 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 «Региональный центр психолого-педагогической помощи, медицинской и социальной помощи» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Учреждению в течение двух месяцев со дня вступления в силу настоящего постановления разработать систему оплаты труда в соответствии с Примерным положением.

3. Департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа обеспечить контроль за разработкой учреждением системы оплаты труда в соответствии с Примерным положением.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 28 марта 2019 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на члена Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, обеспечивающего формирование и реализацию государственной политики

Ямало-Ненецкого автономного округа в сфере образования, в том числе контроль и надзор.

Губернатор  
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ямало-Ненецкого автономного округа  
от 24 апреля 2019 года № 443-П

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения  
Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр  
психолого-педагогической помощи, медицинской  
и социальной помощи»

### I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической помощи, медицинской и социальной помощи» (далее – Примерное положение, учреждение, 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 системы оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа».

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. Настоящее Примерное положение включает в себя следующие основные разделы:

общие положения;

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера,

критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда директора учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. 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;
- повышения окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;
- мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Примерного положения.

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.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

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

2.2. Размеры должностных окладов по должностям работников учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям, 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 в разделе III настоящего Примерного положения.

2.5. С целью мотивации работников учреждения к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, 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. 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.

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

3.4. 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.

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

3.6. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого

представительного органа), в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, 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 ее итогам.

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

Перечень выплат стимулирующего характера и их рекомендуемые размеры (за исключением директора учреждения) определены приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора 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;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения ежемесячно к должностному окладу.

Надбавка за выслугу лет устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

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

4.5. Надбавка за интенсивность труда.

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

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

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

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне поручений и заданий директора, реализация которых имеет важное значение для автономного округа и (или) учреждения;

представление опыта работы учреждения в международных, российских, региональных мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;

разработка и внедрение модифицированных (коррекционно-развивающих и профилактических) общеобразовательных дополнительных программ, индивидуальных коррекционно-развивающих программ и учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию данных программ (в течение 1 года с момента разработки).

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

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

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

соблюдение сроков представления отчетности, а также их достоверность и качество;

исполнение поручений, приказов департамента образования автономного округа (далее – учредитель).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) работников учреждения (за исключением директора учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Премияльные выплаты по итогам работы работников учреждения осуществляются по решению директора учреждения на основании оценки эффективности деятельности (работы) работников учреждения.

## **V. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения**

5.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Примерного положения.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Перечень, размеры, порядок и условия осуществления компенсационных, стимулирующих выплат, производимых в пределах фонда оплаты труда учреждения, директору учреждения определяются приказом учредителя.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 2,3 и не может превышать установленного значения.

## **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. 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:  
должностного оклада;

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:  
выплат 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.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

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

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

соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного пунктом 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 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».

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Гч} + \text{Сч},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

Гч – гарантированная часть заработной платы, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Гч} = \sum \text{ДО} \times 12,$$

где:

$\sum \text{ДО}$  – сумма должностных окладов согласно штатному расписанию;

12 – количество месяцев в календарном году;

Сч – стимулирующая часть заработной платы, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Сч} = \sum \text{ДО} \times 5,8,$$

где:

$\sum \text{ДО}$  – сумма должностных окладов согласно штатному расписанию;

5,8 – размер стимулирующей части.

6.5. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей, относимых к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу, согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

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

7.2. Директор учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

7.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.6. 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, локальным нормативным актом учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

7.7. 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 учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

7.8. 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.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ**

работников образования и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>			
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог	13 100
1.2.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	14 400

## Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	28 900

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

выплат стимулирующего характера и рекомендуемые размеры

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада	надбавка устанавливается работникам (за исключением директора учреждения) 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 учреждении 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, включаются в стаж работы, дающий	от 3 до 10 лет          более 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада			

1	2	3	4	5	6
			<p>право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении.</p> <p>Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы</p>		
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% от 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. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате</p>	ежемесячно
3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% должностного оклада	при выполнении особо важных и ответственных работ	<p>выполнение особо важных и ответственных работ, указанных в пункте 4.6 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-</p>	единовременно

1	2	3	4	5	6
4.	Премииальные выплаты по итогам работы	до 100% от 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	<p>Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической помощи, медицинской и социальной помощи» (далее – Примерное положение)</p> <p>выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных пунктом 4.7 Примерного положения</p>	ежеквартально, ежегодно

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

выплат стимулирующего характера и рекомендуемые размеры директору государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности работы	Содержание критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	выполнение (достижение) 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); результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий учредителя, достижение значимых результатов; досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	до 30% от должностного оклада	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных	выполнение особо важных и ответственных работ	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне поручений и заданий учредителя, реализация которых имеет важное значение для Ямало-	до 100% должностного оклада	единовременно

1	2	3	4	5	6
	работ		<p>Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ) и (или) учреждения; получение значимых достижений для учреждения и (или) автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы;</p> <p>представление опыта работы учреждения в международных, российских, региональных мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера</p>		
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<p>выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)</p> <p>отсутствие обоснованных замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны контролирующих органов</p> <p>отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения со стороны потребителей услуг в отчетном периоде</p> <p>соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений,</p>	<p>выполнено</p> <p>не выполнено</p> <p>отсутствие замечаний</p> <p>отсутствие жалоб</p>	<p>до 20% от должностного оклада</p> <p>0%</p> <p>до 10% от должностного оклада</p> <p>до 10% от должностного оклада</p> <p>до 10% от должностного оклада</p> <p>до 10% от должностного оклада</p> <p>0%</p>	<p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p>

1	2	3	4	5	6
		<p>исполнение приказов департамента образования автономного округа, сроков представления отчетности</p> <p>достоверность и качество представления отчетности</p> <p>соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения) в кратности, установленной пунктом 5.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической помощи, медицинской и социальной помощи»</p> <p>эффективное использование имущества</p>	<p>отсутствие обоснованных замечаний</p> <p>наличие обоснованных замечаний</p> <p>соблюдение</p> <p>несоблюдение</p>	<p>до 10% от должностного оклада</p> <p>0%</p> <p>до 10% от должностного оклада</p> <p>0%</p>	<p>ежеквартально, ежегодно</p> <p>ежеквартально, ежегодно</p>
			<p>отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения</p> <p>наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине</p>	<p>до 10% от должностного оклада</p> <p>0%</p>	<p>ежеквартально, ежегодно</p>

1	2	3	4	5	6
		укомплектованность учреждения кадрами	приведения его в негодность по вине работников учреждения		
			доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 83,3% от установленной штатной численности учреждения	до 10% от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 83,3% от установленной штатной численности учреждения	0%	
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения		отсутствие обоснованных замечаний (жалоб)	до 10% от должностного оклада	ежеквартально, ежегодно
			наличие обоснованных замечаний (жалоб)	0%	

Примечание.

Премия по итогам работы за период выплачивается директору учреждения на основании приказа департамента образования автономного округа на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда директора.

## Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

### **I. ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, относимых к основному персоналу

88.99 «Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки»

1. Педагог-психолог.

86.90.9 «Деятельность в области медицины прочая, не включенная в другие группировки»

1. Учитель-логопед (логопед).

### **II. ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, относимых к вспомогательному персоналу

1. Методист.

### **III. ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, относимых к административно-управленческому персоналу

1. Директор.