



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18 марта 2020 г.

№ 296-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственного бюджетного учреждения  
Ямало-Ненецкого автономного округа  
«Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»**

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 бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» (далее - Примерное положение, учреждение).

2. Департаменту социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа обеспечить:

2.1. приведение локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда учреждения, в соответствии с Примерным положением;

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

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента государственной регистрации юридического лица государственного бюджетного учреждения

Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль».

Губернатор  
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артохов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ямало-Ненецкого автономного округа  
от 18 марта 2020 года № 296-П

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников государственного бюджетного  
учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа  
«Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

### **I. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» (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 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 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 Российской Федерации, 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 квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 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 (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Примерного положения;

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

## **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:

2.2.1. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, занятых предоставлением услуг, согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

2.2.2. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению, устанавливаются в соответствии с

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

2.2.3. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению;

2.2.4. по должностям служащих учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

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

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

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

3.1. 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.

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 Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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 окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

#### **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 трудовых (должностных) обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждения (за исключением директора учреждения и его заместителей) устанавливаются в соответствии с перечнем и рекомендуемыми размерами выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 5 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 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда; премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственных знаков отличия в труде;

в) надбавка за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

#### 4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за интенсивность труда ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), установленных в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

#### 4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения одновременно в размере, установленном в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

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

достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы.

#### 4.6. Надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственных знаков отличия в труде.

Надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственных знаков отличия в труде устанавливается работникам учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) при условии соответствия их профилю учреждения и (или) профилю занимаемой должности в зависимости от основания в соответствии с приложением № 6 к настоящему Примерному положению.

##### 4.6.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276;

- медицинским работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 23 апреля 2013 года № 240н;

- по должностям специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, по результатам аттестации, проведенной в соответствии с приказом департамента социальной защиты населения автономного округа.

##### 4.6.2. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей при наличии документа, подтверждающего классность.

##### 4.6.3. Работникам учреждения, имеющим право на установление надбавки за наличие квалификационной категории по итогам аттестации, за

ученую степень кандидата наук (или доктора наук), почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, ведомственные знаки отличия в труде (при условии их соответствия профилю учреждения или профилю деятельности работника учреждения), надбавка устанавливается путем суммирования.

При возникновении у работника учреждения права на установление надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде по двум и более основаниям (ученая степень кандидата наук, почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, ученая степень доктора наук, почетное звание, ведомственные знаки отличия в труде) устанавливается одна из перечисленных надбавок по выбору самого работника учреждения (без учета надбавки за наличие квалификационной категории по итогам аттестации).

#### 4.7. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности трудовой деятельности по пяти стажевым группам: от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 7 лет, от 7 до 10 лет, свыше 10 лет.

Порядок установления надбавки за выслугу лет определен в соответствии с приложением № 7 к настоящему Примерному положению.

#### 4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы (далее – премияльные выплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

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

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности за соответствующий отчетный период в учреждении назначается коллегиальный орган, наделенный правами принятия решения о выплате премии, а также устанавливаются внутренние формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателей эффективности деятельности, и периодичность составления отчетности.

Премияльные выплаты предоставляются работникам учреждения, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника учреждения, в том числе на должности работников учреждения, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением работников учреждения, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Основанием для премияльных выплат является приказ директора учреждения с указанием размера этих выплат каждому работнику учреждения.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим

уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учебу и др.) премиальная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премиальные выплаты работникам учреждения осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

5.1. Заработная плата директора учреждения и заместителей 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. Размеры должностных окладов директора учреждения и заместителей директора учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

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

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с приложением № 9 к настоящему Примерному положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору учреждения, размеры, порядок и критерии выплаты в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности и результативности деятельности принимается департаментом социальной защиты населения автономного округа (далее – учредитель) в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения и их конкретные размеры принимаются директором учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей) определяется учредителем в кратности до 4,0.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения и заместителей директора учреждения), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 3,5.

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

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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, начисляемого 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, начисляемого на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

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

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

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного пунктами 5.5, 5.6 настоящего Примерного положения;

- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения (непревышения) расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы учредителя.

6.4. Учредитель обеспечивает соблюдение учреждением требований, установленных пунктом 6.3 настоящего Примерного положения.

6.5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента, установленного для соответствующих территорий в соответствии с законодательством Российской Федерации:

6.5.1. на выплату гарантированной части заработной платы – в размере 15,3 оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 3,3 оклада (должностного оклада);

6.5.2. на выплату стимулирующей части заработной платы – в размере 10,1 оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию;

6.5.3. расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{ст}}) \times \text{РК},$$

где:

$\text{ЗП}_{\text{гч}}$  – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = (\sum \text{ДО} \times 12) + (\sum \text{ДО} \times \text{Р}_{\text{кн}}),$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

$\text{Р}_{\text{кн}}$  – размер компенсационных выплат в год;

$\text{ЗП}_{\text{ст}}$  – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{ст}} = \sum \text{ДО} \times 10,1.$$

6.6. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей (профессий) работников учреждения, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения согласно приложению № 11 к настоящему Примерному положению.

6.7. В целях реализации настоящего Примерного положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учредителя определяется путем деления установленного объема средств на оплату их труда (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на год на установленную численность вышеуказанных работников и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учредителя доводится до директора учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения на год (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанных в настоящем пункте, Положения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников учредителя.

## **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) окладов (должностных окладов) работников учреждения производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

7.5. 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 соответствующем субъекте Российской Федерации (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 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.

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

7.7. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, являющуюся приложением № 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 № 167п.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**  
должностей работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль», занятых предоставлением услуг, и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	15 208
1.1.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра дистическая	15 969
1.1.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра палатная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	16 767
1.1.4.	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	17 605
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1.2.1.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	22 368
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		

1	2	3	4
1.3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий отделением	29 771
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	18 451
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15 521
3.1.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	15 987
3.1.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог; воспитатель	16 467
3.1.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	16 961
3.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	заведующий отделением	16 801
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
4.1.1.		культурный организатор	15 204

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**  
 работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»,  
 занимающих должности руководителей, специалистов и служащих,  
 и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (в рублях)
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	администратор; секретарь руководителя	15 069
1.1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 371
1.1.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	16 360
1.1.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16 400
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист); менеджер; психолог; специалист по кадрам; юрист-консульт	16 801
1.2.2.	2 квалификационный	должности служащих первого	17 305

1	2	3	4
	уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
1.2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17 824
1.2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 359
1.3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	22 380

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**  
 общеотраслевых профессий рабочих государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» и размеры окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование профессии	Размер оклада (в рублях)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; горничная; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений	12 737
1.1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	12 991
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		

1	2	3	4
1.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	13 381
1.2.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 649
1.2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 922
1.2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	14 200

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**РАЗМЕРЫ**

должностных окладов по должностям служащих государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль», не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)	Трудовая функция		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер)
			код	уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6
1.	Директор учреждения	61 620	-	-	-
2.	Заместитель директора	55 450	-	-	-
3.	Главный инженер	40 050	-	-	-
4.	Главная медицинская сестра	40 050	-	-	-
5.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	15 069	A/02.5	5	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»
6.	Специалист по	16 801	B/01.6	6	приказ Министерства

1	2	3	4	5	6
	охране труда				труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Гараскуль»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ 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 50% от оклада (должностного оклада)	устанавливается персонально в отношении конкретного работника учреждения при условии выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности деятельности	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. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	ежемесячно
2.	Премия за	до 100% от	премирование производится на	устанавливаются в соответствии с	единовре-

1	2	3	4	5	6
1	выполнение особо важных и ответственных работ	оклада (должностного оклада)	основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника учреждения в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	пунктом 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» (далее Примерное положение)	ежемесячно
3.	Надбавка за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственных знаков отличия в труде	до 40% от оклада (должностного оклада)	устанавливается при наличии документа, подтверждающего квалификационную категорию, классность, ученую степень, почетное звание, ведомственный знак отличия в труде	устанавливается в соответствии с приложением № 6 к Примерному положению	ежемесячно
4.	Надбавка за выслугу лет	до 30% от оклада (должностного оклада)	устанавливается в зависимости от продолжительности трудовой деятельности	устанавливается в соответствии с приложением № 7 к Примерному положению	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	до 200% от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности работников	показатели эффективности и результативности деятельности установлены в приложении № 8 к Примерному положению	по итогам работы

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Параскуль»

**ЦЕРЕЧЕВЬ**

и размеры надбавки за наличие квалификационной категории, классности, ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия в труде (в процентах от оклада (должностного оклада))

№ п/п	Наименование	Классификационная категория*				Ученая степень		Почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ведомственные знаки отличия в труде	Классность
		высшая категория	первая категория	вторая категория	иная категория	доктор наук	кандидат наук			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	30	20	10	40	35	40	15	-	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в	30	20	10	40	35	40	15	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг								
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	30	20	-	40	35	40	15	-
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	-	-	-	10	5	10	10	-
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», в том числе								
5.1.	Водитель 1 класса	-	-	-	-	-	-	-	10
5.2.	Водитель 2 класса	-	-	-	-	-	-	-	5
6.	По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы	-	-	-	-	-	-	10	-

\*Примечание.

Надбавка за наличие квалификационной категории

- педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276;

- медицинским работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 23 апреля 2013 года № 240н;

- по должностям специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, по результатам аттестации, проведенной в соответствии с приказом департамента социальной защиты населения автономного округа.

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

## ПОРЯДОК

установления надбавки за выслугу лет

1. Для работников учреждения устанавливается пять стажевых групп: от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 7 лет, от 7 до 10 лет, свыше 10 лет.

2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом районного коэффициента:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 10%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15%;
- при стаже работы от 5 до 7 лет – 20%;
- при стаже работы от 7 до 10 лет – 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 30%.

3. В стаж работы засчитывается:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подведомственных департаменту социальной защиты населения автономного округа, а также на предприятиях и в организациях, координация и регулирование деятельности которых осуществлялись департаментом социальной защиты населения автономного округа;

- время работы на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности в должности руководителя, специалиста, служащего, профессии рабочего, которая соответствует должности руководителя, специалиста, служащего, профессии рабочего, занимаемой в учреждении, подведомственном департаменту социальной защиты населения автономного округа;

- период прохождения действительной срочной военной службы;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам,

общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4. В стаж работы для установления работнику учреждения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих на предприятиях, в организациях, организациях всех форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по замещаемой должности (профессии). Периоды работы в указанных должностях (профессиях) засчитываются в отношении:

- директора учреждения - комиссией, создаваемой в департаменте социальной защиты населения автономного округа;

- заместителей директора, специалистов и служащих, а также рабочих учреждения - комиссией, создаваемой в учреждении.

5. Периоды, засчитываемые в стаж для установления работнику учреждения надбавки за выслугу лет, суммируются независимо от перерывов в работе.

6. В стаж работы для установления работнику учреждения надбавки за выслугу лет не зачисляется трудовая деятельность в должностях (профессиях), с которых работник уволен за виновные действия.

7. Основным документом для определения стажа работы для установления надбавки за выслугу лет является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и трудовом стаже в электронном виде.

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей эффективности и результативности деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих для установления премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Наименование персонала	Наименование показателя	Рекомендуемый размер в процентах от оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1.	Руководители структурных подразделений	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов, электрической энергии, водоснабжения	до 30
		результаты работы структурного подразделения учреждения, вклад работы подразделения в общие результаты работы учреждения	до 40
		ведение учета получателей услуг и оказываемых услуг в корпоративной информационной системе социальной сферы	до 20
		расширение перечня предоставляемых платных услуг и увеличение доходной части учреждения	до 50
		оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, обращений граждан	до 30
		качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения (тематические мероприятия, физкультурно-оздоровительные	до 30

1	2	3	4
2.	Специалисты*	мероприятия, спортивные мероприятия и т.п.)	
		проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов, электрической энергии, водоснабжения	до 30
		ведение учета получателей услуг и оказываемых услуг в корпоративной информационной системе социальной сферы	до 20
		расширение перечня предоставляемых платных услуг и увеличение доходной части учреждения	до 50
		оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, обращений граждан	до 30
		соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации	до 20
		качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения (тематические мероприятия, физкультурно-оздоровительные мероприятия, спортивные мероприятия и т.п.)	до 50
3.	Служащие*	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов, электрической энергии, водоснабжения	до 40
		проявление самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 40
		оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, обращений граждан	до 40
		соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации	до 30
		качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения (тематические мероприятия,	до 50

1	2	3	4
		физкультурно-оздоровительные мероприятия, спортивные мероприятия и т.п.)	
4.	Водители	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов (ГСМ, запчасти)	до 50
		безаварийное вождение	до 100
5.	Рабочие	проведение мероприятий, направленных на экономию материальных запасов	до 50
		устранение последствий аварий, компетентность работника в принятии решений	до 50

\* Примечание.

Специалисты – должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей:

- медицинских и фармацевтических работников;
- работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- работников образования;
- работников культуры, искусства и кинематографии.

Служащие – должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (общепромышленные должности служащих первого, второго и третьего уровней), и должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (за исключением директора учреждения, его заместителей, главного инженера и главной медицинской сестры).

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» и его заместителям

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности деятельности	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	устанавливается персонально в отношении конкретного работника учреждения при условии выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности деятельности	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. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	схематично

1	2	3	4	5	6
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения	единовременно
3.	Надбавка за выслугу лет	до 30% от должностного оклада	устанавливается в зависимости от продолжительности трудовой деятельности	устанавливается в соответствии с приложением № 7 к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» (далее - Примерное положение)	ежемесячно
4.	Премия по итогам работы	до 150% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения	целивые показатели эффективности и результативности деятельности устанавливаются в приложении № 10 к Примерному положению	по итогам работы

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» и его заместителей для установления премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Значение целевого показателя в баллах
1	2	3	4
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1.	Выполнение государственного задания	выполнение государственного задания в полном объеме	10
1.2.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	план финансово-хозяйственной деятельности считается выполненным в полном объеме при исполнении в отчетный период не менее 95%	10
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в ней граждан	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие	10

1	2	3	4
		<p>зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)</p> <p>наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях</p> <p>наличие не исполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков</p>	<p>5</p> <p>(-2)</p>
1.4.	<p>Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам</p>	<p>соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим санитарно-эпидемиологическим требованиям, установленным нормам и нормативам по обеспечению граждан мягким инвентарем, продуктами питания</p> <p>отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан организации (нарушение санитарно-гигиенических условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда</p>	<p>10</p> <p>(-2)</p>

1	2	3	4
		<p>работников в результате несоблюдения действующих требований</p> <p>приобретение оборудования, технических и иных средств, необходимых для качественного оказания услуг за счет</p> <p>средств грантов</p> <p>средств, поступающих от предоставления платных услуг</p>	<p>6</p> <p>6</p>
1.5.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди проживающих граждан, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	10
1.6.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг	<p>положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления услуг в учреждении</p> <p>наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организации и контрольно-надзорных органов</p>	<p>5</p> <p>(-2)</p>
1.7.	Осуществление инновационной деятельности	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских технологий по обслуживанию граждан, разработанных и внедренных в работу учреждения	6
1.8.	Обеспечение информационной открытости учреждения	обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями	10

1	2	3	4
		на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	
1.9.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих услуги, о действующем законодательстве и с другой информацией	3
		наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	5
1.10.	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	положительные результаты независимой оценки качества предоставления услуг (показатель применяется только в период проведения независимой оценки качества предоставления услуг)	10
		выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции директора учреждения (показатель применяется только в периоды (календарный год), следующие после проведения независимой оценки)	10
		в случае невыполнения в полном объеме плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	0
		в случае выполнения не в полном объеме плана по	

1	2	3	4
		устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	
		до 25%	(-8)
		от 26 до 50%	(-6)
		от 51 до 75%	(-4)
		от 76 до 99%	(-2)
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина (директора учреждения)</b>			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, а также их качество	5
		нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности и (или) качества отчетности	(-2)
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление услуг	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10
		наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	(-2)
		наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок наличие локального акта, регулирующего расходование	(-2)  3

1	2	3	4
		средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	
<b>III. Деятельность учреждения (директора учреждения), направленная на работу с кадрами</b>			
3.1.	Укомплектованность работниками, непосредственно оказывающими услуги	доля укомплектованности, составляющая от 85 до 100% от установленной штатной численности учреждения	10
		доля укомплектованности, составляющая от 70 до 85% от установленной штатной численности учреждения	8
		доля укомплектованности, составляющая менее 70% от установленной штатной численности учреждения	0
3.2.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников, непосредственно оказывающих услуги гражданам	соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников: для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории – не реже чем 1 раз в 5,1 – 6 лет; для иных специалистов и социальных работников – не реже чем 1 раз в 3,1 – 5 лет	5
3.3.	Доведение среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой»	соблюдение установленных показателей соотношения среднемесячной заработной платы соответствующей категории работников и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по югу Тюменской области	10

Примечание.

Стоимость одного балла устанавливается приказом департамента социальной защиты населения автономного округа.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является локальный акт департамента социальной защиты населения автономного округа, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера директору учреждения на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

При максимально набранном количестве баллов размер премирования по итогам работы не может превышать предельного размера – 200% от должностного оклада.

Премииальные выплаты директору учреждения не начисляются в следующих случаях:

- невыполнение государственного задания по итогам отчетного года;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

к Примерному положению об  
оплате труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения Ямало-Ненецкого  
автономного округа  
«Реабилитационный центр  
«Большой Тараскуль»

## **ПЕРЕЧНИ**

должностей (профессий) работников государственного  
бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа  
«Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»

### **I. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, относимых к основному персоналу учреждения по видам экономической деятельности:**

I-1. «Деятельность в области здравоохранения»:

1. Врачи-специалисты.
2. Заведующий отделением (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
3. Инструктор по лечебной физкультуре.
4. Инструктор-методист по лечебной физкультуре.
5. Медицинская сестра диетическая.
6. Медицинская сестра палатная.
7. Медицинская сестра процедурной.
8. Медицинский регистратор.
9. Медицинский дезинфектор.
10. Медицинская сестра по физиотерапии.
11. Медицинская сестра по массажу.

I-2. «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая»:

1. Культурорганизатор.

I-3. «Образование дополнительное детей и взрослых прочее, не включенное в другие группировки»:

1. Воспитатель (старший).
2. Заведующий отделением (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
3. Инструктор по труду.
4. Инструктор по физической культуре.
5. Музыкальный руководитель.

6. Педагог-психолог.
7. Педагог-организатор.
8. Учитель-логопед (логопед).
9. Социальный педагог.

## **II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу**

1. Администратор.
2. Директор учреждения.
3. Главный инженер.
4. Главная медицинская сестра.
5. Делопроизводитель (старший).
6. Заместитель директора.
7. Инженер-программист (программист) (I, II категории, ведущий).
8. Начальник отдела.
9. Менеджер.
10. Психолог (I, II категории, ведущий).
11. Секретарь руководителя.
12. Системный техник.
13. Специалист по административно-хозяйственному обеспечению.
14. Специалист по кадрам (ведущий).
15. Специалист по охране труда.
16. Юрисконсульт (I, II категории, ведущий).

## **III. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу**

1. Водитель автомобиля.
2. Горничная.
3. Дворник.
4. Заведующий хозяйством.
5. Заведующий производством (шеф-повар).
6. Изготовитель пищевых полуфабрикатов.
7. Кастелянша.
8. Кладовщик.
9. Кондитер.
10. Кухонный рабочий.
11. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
12. Мойщик посуды.
13. Официант.
14. Пекарь.
15. Повар.
16. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
17. Слесарь-сантехник.

18. Столяр.
19. Уборщик служебных помещений.
20. Уборщик производственных помещений.
21. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.