



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06 мая 2019 г.

№ 461-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного учреждения дополнительного
профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного
округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого
автономного округа»**

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 учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение).

2. Государственному учреждению дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»:

2.1 разработать в соответствии с Примерным положением систему оплаты труда учреждения до 27 мая 2019 года;

2.2. в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, уведомить работников о предстоящих изменениях условий оплаты труда.

3. Признать утратившим силу постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 ноября 2016 года № 1094-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального

образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Кадровый ресурсный центр государственной и муниципальной службы Ямало-Ненецкого автономного округа».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 13 мая 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 обеспечения деятельности Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа и Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 06 мая 2019 года № 461-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения
дополнительного профессионального образования
Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления
Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа» (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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Примерного положения.

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 в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

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

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов для должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

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

2.5. С целью мотивации работников 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 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 окладу (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 учреждений, 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 осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов учреждения, принятых с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3.8. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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 всех работников учреждения (за исключением директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

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:

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

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

Основным документом для определения стажа работы, 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 отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

4.6. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно при наличии документа, подтверждающего

классность.

4.7. 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 конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для автономного округа, аппарата Губернатора автономного округа (далее – учредителя), учреждения;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий, реализация которых имеет большое значение для автономного округа, учредителя, учреждения в зависимости от вклада (степени участия);

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

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

Показателями эффективности деятельности работников учреждения являются:

- выполнение утвержденного учреждению государственного задания;

- результаты работы работника и его личный вклад в общие результаты работы;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), на официальном сайте учреждения, а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бухгалтерской, статистической и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов учредителя, а также их качество;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- отсутствие замечаний проверяющих органов и учредителя по результатам проверок и ревизий;

- подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также предельные размеры премияльных выплат по итогам работы работников учреждения (за исключением директора

учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

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

4.9. Работникам учреждения, проработавшим неполный расчетный период (кроме очередного отпуска, отсутствия по болезни на основании листка нетрудоспособности), премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

5.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

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

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими 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 локальным нормативным актом учредителя.

Перечень, размеры, порядок и условия осуществления компенсационных, стимулирующих выплат, производимых в пределах фонда оплаты труда учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения

определяются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами учреждения, принимаемым в установленном трудовым законодательством порядке, с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

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, главного бухгалтера) определяется учредителем в кратности до 3,0.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы первого заместителя директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 2,9.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 2,8.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из окружного бюджета 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 и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

6.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

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

- 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, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного пунктами 5.5 – 5.7 настоящего Примерного положения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

6.4.1. на выплату гарантированной части заработной платы – в размере 12 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию;

6.4.2. на выплату стимулирующей части заработной платы – в размере 8 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию.

6.5. 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, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

7.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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. 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 № 167н.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих, профессий рабочих и размеры окладов
(должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	14 100
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер, специалист по кадрам	24 500
2.1.2.	2 квалификационный уровень	аналитик II категории, бухгалтер II категории	26 000
2.1.3.	3 квалификационный уровень	аналитик I категории, бухгалтер I категории	27 500
2.1.4.	4 квалификационный уровень	ведущий аналитик, ведущий бухгалтер, ведущий специалист по кадрам	29 000
2.1.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного	33 000

1	2	3	4
	уровень	бухгалтера	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	36 000
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	28 500
3.1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	29 400
3.1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	30 600

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор учреждения	68 500
2.	Первый заместитель директора	55 000
3.	Заместитель директора	47 950
4.	Главный бухгалтер	47 950
5.	Заместитель начальника отдела	33 000
6.	Специалист по персоналу	28 500

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительством Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ л/л	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	5% от оклада (должностного оклада) 8% от оклада (должностного оклада) 10% от оклада (должностного оклада) 15% от оклада (должностного оклада)	стаж работы от 1 года до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы от 20 лет и выше	надбавка устанавливается при наличии у работника учреждения общего стажа работы в соответствии с трудовой книжкой или иным документом, подтверждающим стаж работы	ежемесячно
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% оклада (должностного оклада)	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			<p>должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>		
3.	Надбавка за наличие классности	10% от оклада 5% от оклада	водитель автомобиля 1 класса водитель автомобиля 2 класса	надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля» при наличии документа, подтверждающего классность. Надбавка устанавливается по одному из показателей	ежемесячно
4.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% оклада (должностного оклада)	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий, реализация которых имеет большое значение для автономного округа, аппарата Губернатора автономного округа, в зависимости от вклада (степени участия). 2. Выполнение иных особо	премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого	единовременно

1	2	3	4	5	6
			<p>важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.7 Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее - Примерное положение, учреждение)</p>	<p>показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - обеспечение технического сопровождения мероприятия; - срочность работы (задания); - методическое и консультационное сопровождение</p>	
5.	Премии по выплатам по итогам работы (квартал, год)	до 100% оклада (должностного оклада)	<p>выполнение (достижение) показателей эффективности деятельности работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.8 Примерного положения</p>	<p>производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели не выполнены</p>	ежеквартально, ежегодно

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа», его заместителям и главному бухгалтеру

№ п/п	Наименование выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	стаж работы от 1 года до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы более 20 лет	надбавка устанавливается при наличии общего стажа работы в соответствии с трудовой книжкой или иным документом, подтверждающим стаж работы	5% от должностного оклада 8% от должностного оклада 10% от должностного оклада 15% от должностного оклада	ежемесячно
2.	Надбавка за интенсивность труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных целевых показателей и критериев интенсивности труда в соответствии с абзацами вторым,	до 40% должностного оклада	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		<p>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий непосредственного руководителя, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий</p>	<p>третьим пункта 5.4 Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования автономного округа «Институт управления Правительством Ямало-Ненецкого автономного округа» (далее – Примерное положение, учреждение)</p>		
3.	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий, реализация которых имеет большое значение для автономного округа, аппарата Губернатора автономного округа, учреждения в зависимости от вклада (степени участия).</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.7 Примерного положения</p>	<p>премирование директора производится на основании локального нормативного акта учредителя с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	до 100% должностного оклада	единовременно
4.	<p>Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)</p>	<p>1. Выполнение утвержденного учреждения государственного задания за отчетный период.</p> <p>2. Обеспечение информационной открытости учреждения.</p> <p>3. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в</p>	<p>устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных целевых показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в соответствии с абзацами вторым, третьим</p>	до 200% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		<p>учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя.</p> <p>4. Соблюдение сроков представления учреждением месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бухгалтерской, статистической и иной отчетности, а также их достоверность и качество подготовки.</p> <p>5. Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны контролирурующих органов</p> <p>6. Обеспечение комплексной безопасности учреждения.</p> <p>7. Эффективное использование имущества.</p> <p>8. Эффективное управление коллективом.</p> <p>9. Подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения</p>	пункта 5.4 Примерного положения		

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Институт управления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Перечень должностей работников, относящихся к административно-управленческому персоналу учреждения

1. Директор учреждения.
2. Первый заместитель директора.
3. Заместитель директора.
4. Главный бухгалтер.

II. Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждения

85.42.9 Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки

1. Специалист по учебно-методической работе (I, II категории).
2. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
3. Заместитель начальника отдела (непосредственного руководителя должностей, отнесенных к основному персоналу).

84.11 Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера

1. Аналитик (I, II категории, ведущий).
2. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

3. Заместитель начальника отдела (непосредственного руководителя должностей, отнесенных к основному персоналу).

78.30 Деятельность по подбору персонала прочая

1. Специалист по персоналу.
2. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
3. Заместитель начальника отдела (непосредственного руководителя должностей, отнесенных к основному персоналу).

III. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к вспомогательному персоналу учреждения

1. Бухгалтер (I, II категории, ведущий).
2. Заместитель главного бухгалтера.
3. Специалист по кадрам (ведущий).
4. Водитель автомобиля.