



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 июня 2025 г. № 328-П

г. Салехард

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа»

Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **постановляет**:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа», утвержденное постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 10 апреля 2020 года № 416-П (далее – учреждение).
2. Директору учреждения:
 - 2.1. привести систему оплаты труда учреждения в соответствие с изменениями, утвержденными настоящим постановлением;
 - 2.2. уведомить работников учреждения в письменной форме об изменениях условий оплаты труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 июля 2025 года.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 17 июня 2025 г. № 328-П

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в Примерное положение об оплате
труда работников государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа»

1. В пункте 4.3:

1.1. в абзаце шестом слова «(квартал, год)» заменить словами «(месяц, квартал, год)»;

1.2. дополнить абзацем следующего содержания:

«премия за высокие результаты работы.».

2. Пункты 4.5, 4.6 изложить в следующей редакции:

«4.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно работникам учреждения (за исключением руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала) к окладу (должностному окладу) при условии выполнения (достижения) работником учреждения отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

Конкретные показатели и критерии интенсивности труда устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при его наличии), в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению.

4.6. Надбавка за наличие классности устанавливается ежемесячно водителям автомобилей.».

3. Абзац первый пункта 4.7 изложить в следующей редакции:

«4.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения (за исключением руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала) единовременно.».

4. Пункт 4.8 изложить в следующей редакции:

«4.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения в определенном периоде (месяц, квартал, год) с учетом абзацев второго, третьего настоящего пункта.

Работникам учреждения (за исключением руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала) выплачиваются премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Руководителю отдела, старшим консультантам (старшим консультантам по подбору персонала), консультантам по подбору персонала выплачиваются премияльные выплаты по итогам работы за месяц.

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения (за исключением руководителя отдела, старших

консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала) являются:

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (сметы), статистической отчетности и их достоверность и качество;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, качество исполнения приказов учредителя учреждения (далее – учредитель);
- удовлетворенность получателей мер государственной поддержки качеством и доступностью предоставляемых мер государственной поддержки;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также предельные размеры премиальных выплат по итогам работы работников учреждения (за исключением директора учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом по согласованию с учредителем, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при его наличии), в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению.

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

5. Дополнить пунктом 4.8-1 следующего содержания:

«4.8-1. Премия за высокие результаты работы устанавливается руководителю отдела, старшим консультантам (старшим консультантам по подбору персонала), консультантам по подбору персонала при условии выполнения (достижения) отдельных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, указанных в абзаце первом настоящего пункта, размеры премиальных выплат утверждаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при его наличии) в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению.

Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения, указанным в абзаце первом настоящего пункта, единовременно один раз в год.».

6. Абзац четвертый пункта 6.3 после слова «соблюдения» дополнить словом «(непревышения)».

7. В пункте 6.6:

7.1. в подпункте 6.6.1 слова «компенсационные выплаты» заменить словами «выплаты компенсационного характера»;

7.2. абзац первый подпункта 6.6.2 изложить в следующей редакции:

«6.6.2. на выплату стимулирующей части заработной платы – в размере 4,7 окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию (за исключением руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала):»;

7.3. дополнить подпунктом 6.6.3 следующего содержания:

«6.6.3. на выплату стимулирующей части заработной платы – в размере 12,1 оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию для руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала:

на выплату премии за высокие результаты работы – 2,5 оклада (должностного оклада);

на премиальные выплаты по итогам работы (месяц) – 9,6 оклада (должностного оклада).».

8. Приложение № 2 изложить в следующей редакции:

«Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения «Центр занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа» (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 июня 2025 г. № 328-П)

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих,
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 центра занятости населения	64 991	Е	8	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
2.	Заместитель директора центра занятости населения	58 494	Е	8	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
3.	Начальник отдела	55 244	С	7	приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года

1	2	3	4	5	6
	бухгалтерского учета				№ 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»
4.	Начальник отдела центра занятости населения	50 288	D	7	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
5.	Руководитель отдела	45 495	C/02.6	6	приказ Минтруда России от 09 октября 2015 года № 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»
6.	Заместитель начальника отдела центра занятости населения	40 383	D	7	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
7.	Заместитель начальника отдела	40 054			
8.	Главный специалист центра занятости населения	36 573	A	6	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
9.	Старший консультант (старший консультант по подбору персонала)	36 573	C/01.6	6	приказ Минтруда России от 09 октября 2015 года № 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»
10.	Консультант по подбору персонала	33 149	B	5	приказ Минтруда России от 09 октября 2015 года № 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»
11.	Ведущий инспектор	29 632	A	6	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года

1	2	3	4	5	6
	центра занятости населения				№ 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
12.	Инспектор центра занятости населения I категории	29 098	A	6	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
13.	Инспектор центра занятости населения	28 062	A	6	приказ Минтруда России от 20 сентября 2021 года № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»
14.	Специалист по охране труда	28 062	A	6	приказ Минтруда России от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
15.	Старший специалист по закупкам	29 098	B	6	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»
16.	Системный администратор	28 062	B	5	приказ Минтруда России от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 мая 2024 года № 234-П «Об индексации».

9. В таблице приложения № 3:

9.1. пункт 2 изложить в следующей редакции:

«

2.	Надбавка за интенсивность труда	до 35% от оклада (должностного оклада)	устанавливается персонально в отношении конкретного работника учреждения при	1) выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ,	ежемесячно
----	---------------------------------	--	--	---	------------

			условии выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности деятельности	<p>систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа», утвержденного постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 10 апреля 2020 года № 416-П (далее – Примерное положение);</p> <p>2) оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения</p>	
--	--	--	--	---	--

»;

9.2. пункт 5 изложить в следующей редакции:

«

5.	Премииальные выплаты по итогам работы	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждения (за исключением руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала)			
		до 65% от оклада (должностного оклада)	<p>достижение суммарного показателя результата (итога) деятельности (работы) с учетом следующих параметров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; 	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы в	ежеквартально, ежегодно

			- показатели не выполнены	соответствии с пунктом 4.8 Примерного положения	
		рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждения: руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала), консультантов по подбору персонала			
	до 80% от оклада (должност- ного оклада)	достижение суммарного показателя результата (итога) деятельности (работы) с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели не выполнены		выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы с учетом пункта 4.8 Примерного положения: 1) для руководителя отдела, старших консультантов (старших консультантов по подбору персонала): - количество закрытых вакансий; - среднее время закрытия вакансий; - уровень исполнения индивидуальных планов курируемых специалистов по подбору персонала; 2) для консультантов по подбору персонала: - количество закрытых вакансий; - среднее время закрытия вакансий	ежемесячно

»;

9.3. дополнить пунктом 6 следующего содержания:

«

6.	Премия за	до 250% от	премирование производится	1) достижение (удержание)	ежегодно
----	-----------	------------	---------------------------	---------------------------	----------

	высокие результаты работы	оклада (должностного оклада)	руководителю отдела, старшим консультантам (старшим консультантам по подбору персонала), консультантам по подбору персонала при условии выполнения (достижения) отдельных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения	лидерских позиций в закрытии вакансий среди специалистов по подбору персонала; 2) выполнение потребности работодателей в закрытии вакансий; 3) привлечение узкопрофильных специалистов в течение года. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а также предельные размеры премиальных выплат утверждаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при его наличии) в соответствии с пунктом 4.8-1 Примерного положения	
--	---------------------------	------------------------------	---	---	--

».

10. Пункт 3 таблицы приложения № 4 изложить в следующей редакции:

«

3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	1) премирование директора учреждения производится на основании приказа учредителя, содержащего информацию о вкладе (степени участия) директора учреждения в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей; премирование заместителя директора учреждения производится на основании	1) успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением, реализация которых имеет большое значение для Ямало-Ненецкого автономного округа, учреждения в зависимости от вклада (степени участия); 2) выполнение иных особо важных и	однократно за выполнение особо важной и ответственной работы
----	---	--------------------------------	---	---	--

			<p>локального нормативного акта учреждения, содержащего информацию о вкладе (степени участия) заместителя директора учреждения в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей</p>	<p>ответственных работ (заданий), установленных пунктом 4.7 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа», утвержденного постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 10 апреля 2020 года № 416-П (далее – Примерное положение), 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) 	
			<p>2) премирование производится директору учреждения на основании приказа учредителя при достижении (выполнении) целевого показателя, за счет 50% экономии, сложившейся от потребления энергоресурсов</p>	<p>выполнение мероприятий по достижению учреждением плановых значений целевых показателей программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности, характеризующих удельные расходы энергетических ресурсов, за счет средств от экономии потребления энергоресурсов</p>	<p>единовременно</p>

11. Раздел II приложения № 5 изложить в следующей редакции:
**«II. Перечень должностей работников учреждения, относящихся
к основному персоналу учреждения по виду экономической
деятельности «Деятельность по подбору персонала прочая»
(78.30)**

1. Начальник отдела центра занятости населения (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу).
2. Руководитель отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу).
3. Заместитель начальника отдела центра занятости населения (заместитель непосредственного руководителя работников, относящихся к основному персоналу).
4. Главный специалист центра занятости населения.
5. Старший консультант (старший консультант по подбору персонала).
6. Консультант по подбору персонала.
7. Ведущий инспектор центра занятости населения.
8. Инспектор I категории центра занятости населения.
9. Инспектор центра занятости населения.».