



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 марта 2026 г. № 109-П

г. Салехард

Об утверждении положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения 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 **постановляет**:

1. Утвердить:

Отраслевое положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа, согласно приложению № 1;

Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» согласно приложению № 2;

Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа» согласно приложению № 3.

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа:

2.1. внести соответствующие изменения в локальные правовые акты, регламентирующие оплату труда учреждений;

2.2. уведомить работников учреждений об изменении трудового договора в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

2.3. учесть, что до истечения срока письменного уведомления об изменениях условий трудового договора применяются действующие условия оплаты труда работников учреждений.

3. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1253-П «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 19 января 2017 года № 31-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 мая 2017 года № 459-П «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 января 2018 года № 16-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 19 января 2017 года № 31-П»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 февраля 2018 года № 127-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1253-П»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 30 марта 2018 года № 342-П «О внесении изменения в приложение № 8 к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 августа 2019 года № 872-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1253-П»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 18 марта 2020 года № 296-П Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 06 апреля 2020 года № 392-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1253-П»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 07 августа 2020 года № 957-П «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 19 мая 2022 года № 481-П «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 ноября 2022 года № 1122-П «О внесении изменений в постановление

Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 19 января 2017 года № 31-П»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 07 июня 2023 года № 478-П «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 июня 2024 года № 296-П «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа»;

 постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 24 октября 2024 года № 571-П «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»;

 пункты 1 – 3 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 июня 2025 года № 298-П;

 пункты 1 – 3 изменений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 08 октября 2025 года № 531-П.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от **04 марта 2026 г. № 109-П**

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников организаций социального обслуживания,
находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

I. Общие положения

1.1. Отраслевое положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение, организации, 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» и направлено на соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников организаций.

1.2. Отраслевое положение определяет требования к разработке и установлению систем оплаты труда по сети (группе) организаций.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также Отраслевым положением.

1.4. Система оплаты труда работников 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 организации (при наличии такого представительного органа);

- Отраслевого положения.

1.5. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада, ставки) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками организаций применяются примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Заработная плата работников организаций состоит из оклада (должностного оклада, ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников организаций устанавливаются:

2.2.1. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг, согласно приложению № 1 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 и должности работников культуры, согласно приложению № 2 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 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;

2.2.4. по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению № 4.

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

2.4. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены разделами IV и V Отраслевого положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников организаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в организациях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, коллективными договорами и соглашениями.

3.4. Выплаты работникам, 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, ставке), если иное не установлено законодательством Российской Федерации или автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, 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 автономного округа.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, принятого 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.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются на основе формализованных показателей, критериев оценки эффективности и результативности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, и дифференцируются в зависимости от типовой группы организации. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера установлены в приложении № 5, типовые группы организаций установлены в приложении № 6.

4.3. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный нормативный акт организации.

4.4. Работникам организации могут быть установлены 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) премиальные выплаты по итогам работы (далее – премиальные выплаты).

- 4.5. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам организаций ежемесячно выплачивается надбавка за интенсивность труда, устанавливаемая ежеквартально по результатам выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам организаций одновременно, в том числе за:

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

- достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы;

- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств окружного бюджета, а также принятие судебного решения в пользу организации.

4.7. Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке).

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно организацией 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 работников организации (за исключением руководителя организации) за соответствующий отчетный период в организациях назначается коллегиальный орган, наделенный правами принятия решения о выплате премии, а также устанавливаются внутренние формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации), и периодичность составления отчетности.

Размер премияльной выплаты определяется на основании показателей эффективности и результативности деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих в соответствии с локальным нормативным актом организации.

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

4.8. Основанием для премияльных выплат является приказ руководителя организации с указанием размера этих выплат каждому работнику.

V. Порядок и условия оплаты труда

руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и заместителей руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя организации 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 руководителя организации, его заместителей устанавливаются в соответствии с приложением № 7.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, его заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III Отраслевого положения.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, заместителям руководителя организации устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с приложением № 8.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю организации, размеры, порядок и критерии выплаты в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности и результативности деятельности принимается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации (далее – учредитель), в пределах фонда оплаты труда организации.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации и их конкретные размеры принимаются руководителем организации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности деятельности в пределах фонда оплаты труда организации.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в размере, не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности организации, таблицы 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4

1	2	3	4
1.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) <*> (%)	до 80 от 81	до 1,8 <*> до 2,0 <*>
2.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	от 101 до 200 от 201 до 500	1,3 1,6
3.	Объем субсидий бюджетным организациям в расчете на 1 штатную единицу (тыс. рублей)	до 1 000 1 001 и выше	0,4 0,8
4.	Наличие филиальной сети организации (обособленных структурных подразделений) в муниципальных образованиях в автономном округе, организованной для предоставления услуг населению	абсолютный показатель	1,0
5.	Осуществление организацией приносящей доход деятельности <***>	абсолютный показатель	до 0,9

<*> Значение среднемесячной заработной платы в автономном округе определяется на основе официальных данных федерального статистического наблюдения за соответствующий период (год).

<*> Значение показателя соотношения среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) определяется учредителем при следующих критериях таблицы 2.

Таблица 2

Критерии значения показателя (%)	Значение показателя
1	2
ниже 51	0
от 51 до 60	1,6
от 61 до 70	1,7
от 71 до 80	1,8

<***> Значение показателя осуществления организацией приносящей доход деятельности определяется учредителем исходя из годового объема доходов (в тыс. руб.) при следующих критериях таблицы 3.

Таблица 3

Критерии значения показателя (тыс. руб.)	Значение показателя
1	2
до 500,0	0,2
от 501,0 до 1 000,0	0,4
от 1 001,0 до 3 000,0	0,6
от 3 001,0 до 5 000,0	0,8
свыше 5 000,0	0,9

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в размере, не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности организации, таблицы 1 и не превышающем 90% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.5 Отраслевого положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

6.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных федеральными законами источников.

6.2. Фонд оплаты труда работников организации 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, ставки);
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 организации формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;

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

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.5, 5.6 Отраслевого положения;

- соблюдения (непревышения) расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников организации над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников,

замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы учредителя (далее – работники учредителя);
 - соблюдения предельных нормативов штатной численности управленческого персонала, определяемых с учетом показателей таблицы 4.

Таблица 4

№ п/п	Утвержденная предельная штатная численность организации (штатных единиц)	Количество сотрудников, относящихся к категории «специалисты», «служащие» и «рабочие», на одного руководителя в среднем по организации <*>
1	2	3
1.	до 99	4
2.	от 100 до 299	5
3.	от 300 до 999	6
4.	1 000 и более	7

<*> К руководителям относятся работники категории «руководитель», независимо от уровня, сферы и направления его руководства, в том числе их заместители, за исключением производных должностей специалистов, служащих и рабочих (главные, ведущие, старшие), на которых возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации (структурного подразделения) либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей.

При определении среднего значения количества сотрудников на одного руководителя исключается численность территориально обособленных подразделений с численностью 4 и менее единицы; структурных подразделений, формирование которых основано на федеральных и региональных нормативах;

- соблюдения минимальной штатной численности отдела или иного структурного подразделения в структуре организации (за исключением территориально обособленных подразделений, а также структурных подразделений, сформированных на основе региональных нормативов) – не менее 4 единиц.

Размер гарантированной части заработной платы в фонде оплаты труда организации устанавливается в размере не менее 50%.

6.4. Учредитель обеспечивает соблюдение организацией требований, установленных пунктом 6.3 Отраслевого положения.

6.5. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента к заработной плате работникам организаций, финансируемых за счет средств окружного бюджета, расположенных на территории автономного округа, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

6.5.1. на выплату гарантированной части заработной платы:

6.5.1.1. для 1 типовой группы организации, установленной в приложении № 6, – в размере 14,9 фонда окладов (должностных окладов, ставок) согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты в размере 2,9 фонда окладов (должностных окладов, ставок);

6.5.1.2. для 2 типовой группы организации, установленной в приложении № 6, – в размере 13,8 фонда окладов (должностных окладов, ставок) согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты в размере 1,8 фонда окладов (должностных окладов, ставок);

6.5.2. на выплату стимулирующей части заработной платы:

- отдельным категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ Президента РФ, отдельные категории работников), – в размере разницы между фондом оплаты труда отдельных категорий работников, рассчитываемым в соответствии с подпунктом 6.6.2 пункта 6.6 Отраслевого положения, и установленной гарантированной частью заработной платы в соответствии с подпунктом 6.5.1 настоящего пункта;

- отдельным категориям работников, не указанным в Указе Президента РФ (далее – прочие категории работников):

для 1 типовой группы организаций, установленной в приложении № 6, – 2,0 фондов окладов (должностных окладов, ставок) согласно штатному расписанию;

для 2 типовой группы организаций, установленной в приложении № 6, – 3,7 фонда окладов (должностных окладов, ставок) согласно штатному расписанию в среднем по сети государственных организаций социального обслуживания, находящихся в ведении автономного округа.

6.6. Расчет фонда оплаты труда организации (ФОТ) осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{пкр}} + \text{ФОТ}_{\text{окр}},$$

где:

ФОТ_{пкр} – фонд оплаты труда прочих категорий работников организации;

ФОТ_{окр} – фонд оплаты труда отдельных категорий работников организации;

6.6.1. расчет фонда оплаты труда прочих категорий работников организации (ФОТ_{пкр}) осуществляется по формуле:

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

где:

ЗП_{гч} – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается

как:

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

где:

ДО – фонд окладов (должностных окладов, ставок) прочих категорий работников организации в месяц;

12 – количество месяцев в календарном году;

$K_{кк}$ – количество окладов (должностных окладов, ставок) на выплаты компенсационного характера в год в соответствии с подпунктом 6.5.1 пункта 6.5 Отраслевого положения;

$ЗП_{сч}$ – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \sum ДО \times K_{сч},$$

где:

ДО – фонд окладов (должностных окладов, ставок) прочих категорий работников организации в месяц;

$K_{сч}$ – количество окладов (должностных окладов, ставок) для стимулирующей части заработной платы в год в соответствии с абзацем третьим подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Отраслевого положения;

РК – районный коэффициент;

СН – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

6.6.2. расчет фонда оплаты труда отдельных категорий работников организации ($ФОТ_{окр}$) осуществляется по формуле:

$$ФОТ_{окр} = СС_{числ\ окр} \times ЦП_{зп} \times 12,$$

где:

$ФОТ_{окр}$ – фонд оплаты труда отдельных категорий работников организации;

$СС_{числ\ окр}$ – среднесписочная численность работников (без внешних совместителей) (человек);

$ЦП_{зп}$ – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), формируемый в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 11 июля 2015 года № 698 «Об организации федеральных статистических наблюдений для формирования официальной статистической информации о среднемесячном доходе от трудовой деятельности», установленный нормативным правовым актом автономного округа;

12 – количество месяцев в календарном году.

6.7. В целях определения допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации устанавливаются перечни должностей, отнесенных к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложению № 9.

6.8. В целях реализации Отраслевого 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 и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) 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 руководителя организации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников организации на год (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников организации, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организации 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 организации, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников учредителя.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

Выплаты работникам организации, производимые в пределах фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в Отраслевом положении.

7.2. 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 и в случае если месячная заработная плата работника, 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 организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

7.3. Повышение (индексация) окладов (должностных окладов, ставок) производится в соответствии с постановлением Правительства автономного округа.

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

7.5. Руководители организаций несут ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и за достижение организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в автономном округе.

Приложение № 1

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг, и размеры должностных окладов, ставок (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»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада, ставки (рублей) <*>
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка	27 963
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор	29 573
	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	30 053
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	30 543
	4 квалификационный уровень	фельдшер	31 042
	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	31 552
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизор»		
	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	37 488
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных		

1	2	3	4
	подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
	1 квалификационный уровень	заведующий отделением	45 649
II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
		социальный работник	30 543
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	31 042
	2 квалификационный уровень	медицинский психолог	31 651
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
		заведующий отделением (социальной службой)	34 322
III. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	31 552
	3 квалификационный уровень	педагог-психолог; воспитатель	32 072
	4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	32 602

<*> Размеры должностных окладов, ставок установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 2

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих и должности работников культуры, и размеры должностных окладов (в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	агент по снабжению; делопроизводитель	29 573
	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	30 053
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	диспетчер; секретарь руководителя; администратор	30 543
	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	31 042
	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	31 552
	4 квалификационный	должности служащих 1 квалификационного	32 072

1	2	3	4
	уровень	уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	инженер; инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам; юрист-консульт; специалист по связям с общественностью	33 142
	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	33 694
	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	34 257
	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	34 832
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
	3 квалификационный уровень	директор филиала	46 851
5.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		Культорганизатор	30 053

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 3

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование профессии	Размер оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; лифтер; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды 1 разряда; кухонный рабочий 2 разряда	27 093
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; повар 4 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, буфетчик 4 разряда; гладильщик 4 разряда	27 963
	2 квалификационный уровень	столяр 6 разряда; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда; слесарь-сантехник 6 разряда	28 411

<*> Размеры окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

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.	Заместитель директора филиала	42 166	-	-	-
2.	Главный инженер	36 623	-	-	-
3.	Специалист по охране труда	33 142	A/06.6	6	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
4.	Специалист по социальной реабилитации	33 142	A	6	приказ Минтруда России от 18 июня 2020 года № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»
5.	Старший специалист по закупкам	33 142	B	6	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»
6.	Специалист по закупкам	30 543	A	5	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

1	2	3	4	5	6
7.	Помощник по уходу	30 543	А	4	приказ Минтруда России от 31 мая 2023 года № 482н «Об утверждении профессионального стандарта «Помощник по уходу»

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 5

к Отраслевому положению об
оплате труда работников
организаций социального
обслуживания, находящихся в
ведении Ямало-Ненецкого
автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 150% от оклада (должностного оклада, ставки) отдельным категориям работников, указанным в абзаце втором подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Отраслевого положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение); до 150% от должностного оклада директорам филиалов; до 100% оклада (должностного оклада, ставки) прочим категориям	на основании оценки выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности и результативности 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

1	2	3	4	5	6
		работников, указанным в абзаце третьем подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Отраслевого положения			
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от оклада (должностного оклада, ставки)	на основании локального нормативного акта, содержащего информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания), с учетом пункта 4.6 Отраслевого положения	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.6 Отраслевого положения	единовременно
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	до 200% от оклада (должностного оклада, ставки) отдельным категориям работников, указанным в абзаце втором подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Отраслевого положения; до 100% оклада (должностного оклада, ставки) прочим категориям работников, указанным в абзаце третьем подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Отраслевого положения	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности деятельности работников организации	1) выполнение утвержденного организации государственного задания; 2) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов департамента социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа, прочих поручений, в том числе ОКР; 3) исполнение поручений непосредственных руководителей. Премирование производится на основании локального нормативного акта организации, принятого в соответствии с положениями, установленными в пункте 4.7 Отраслевого положения,	1) по итогам работы; 2) к профессиональному празднику

1	2	3	4	5	6
				и согласованного с учредителем	

Приложение № 6

к Отраслевому положению об оплате
труда работников организаций
социального обслуживания,
находящихся в ведении
Ямало-Ненецкого автономного округа

ТИПОВЫЕ ГРУППЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Наименование	Номер типовой группы организаций
1	2	3
1.	Организации, осуществляющие деятельность по уходу за престарелыми и инвалидами с обеспечением проживания: - дом-интернат для престарелых и инвалидов	1
2.	Организации, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание с отделением стационарного социального обслуживания и отделением социального обслуживания на дому: - центр социального обслуживания населения	2

Приложение № 7

к Отраслевому положению об оплате
труда работников организаций
социального обслуживания,
находящихся в ведении
Ямало-Ненецкого автономного округа

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей организаций, заместителей руководителей
организаций

№ п/п	Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от утвержденной штатной численности организации, наличия стационарных коек и филиальной сети)	Размер должностного оклада (рублей) <*>	
		руководи- тель	заместитель руководителя
1	2	3	4
1.	Без филиалов	51 333	46 200
2.	С филиалами	52 056	46 851

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации,
предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого
автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 8

к Отраслевому положению об
оплате труда работников
организаций социального
обслуживания, находящихся в
ведении Ямало-Ненецкого
автономного округа

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
руководителю организации, его заместителям

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 150% от должностного оклада	на основании оценки выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности и результативности 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 выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.6 Отраслевого положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение)	единовременно

1	2	3	4	5	6
		до 100% должностного оклада	показателей производится руководителю организации при достижении (выполнении) целевого показателя; за счет 50% экономии, сложившейся от потребления энергоресурсов	выполнение мероприятий по достижению организацией плановых значений целевых показателей программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности, характеризующих удельные расходы энергетических ресурсов, за счет средств от экономии потребления энергоресурсов	единовременно
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	до 200% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности (конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы) руководителя организации устанавливаются правовым актом департамента социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа. Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы) заместителя руководителя организации	1) выполнение утвержденного организации государственного задания; 2) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организации документов, обращений, исполнение приказов департамента социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа, прочих поручений, в том числе OKR; 3) своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество; 4) целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств; 5) укомплектованность организации кадрами; 6) соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда организации; 7) соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в соответствии с пунктом 6.3 Отраслевого положения; 8) исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний департамента социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа; 9) достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей	по итогам работы (к профессиональному празднику)

1	2	3	4	5	6
			устанавливаются организацией и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа)	доход деятельности	

Приложение № 9

к Отраслевому положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ

работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу организаций по видам экономической деятельности

I-1. ОКВЭД 86.90 «Деятельность в области медицины прочая»:

1. Заведующий отделением.
2. Врачи-специалисты.
3. Старшая медицинская сестра.
4. Инструктор-методист по лечебной физкультуре.
5. Фельдшер.
6. Медицинская сестра.
7. Медицинская сестра по массажу.
8. Медицинская сестра по физиотерапии.
9. Медицинская сестра диетическая.
10. Инструктор по лечебной физкультуре.
11. Инструктор по трудовой терапии.
12. Медицинский дезинфектор.
13. Младшая медицинская сестра.
14. Сестра-хозяйка.
15. Санитар.
16. Медицинский психолог.

I-2. ОКВЭД 93.29 «Деятельность по организации отдыха и развлечений прочая»:

1. Культурорганизатор.

I-3. ОКВЭД 85.41 «Образование дополнительное детей и взрослых»:

1. Учитель-дефектолог.
2. Учитель-логопед (логопед).
3. Воспитатель.
4. Педагог-психолог.
5. Социальный педагог.
6. Педагог дополнительного образования.

I-4. ОКВЭД 87.9 «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая».

1. Социальный работник.
2. Специалист по социальной работе.
3. Помощник по уходу.
4. Заведующий отделением (социальной службой).
5. Психолог (I, II категории, ведущий).
6. Специалист по социальной реабилитации.

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

1. Директор организации.
2. Заместитель директора.
3. Директор филиала.
4. Заместитель директора филиала.
5. Главный инженер
6. Инженер-программист (программист) (I, II категории, ведущий).
7. Специалист по кадрам (ведущий).
8. Специалист по охране труда.
9. Юрисконсульт (I, II категории, ведущий).
10. Специалист по связям с общественностью.
11. Администратор.
12. Старший специалист по закупкам.
13. Специалист по закупкам.
14. Секретарь руководителя.
15. Делопроизводитель (старший).

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

1. Инженер (I, II категории, ведущий).
2. Заведующий производством (шеф-повар).
3. Начальник хозяйственного отдела.
4. Заведующий складом.
5. Заведующий хозяйством.
6. Диспетчер.
7. Агент по снабжению (старший).
8. Столяр 6 разряда.
9. Слесарь-сантехник 6 разряда.
10. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда.
11. Буфетчик 4 разряда.
12. Гладильщик 4 разряда.
13. Повар 4 разряда.
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда.
15. Водитель автомобиля.
16. Грузчик.

17. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
18. Кладовщик.
19. Кухонный рабочий 2 разряда.
20. Лифтер.
21. Мойщик посуды 1 разряда.
22. Дворник.
23. Кастелянша.
24. Уборщик служебных помещений.

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от **04 марта 2026 г. № 109-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. 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 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);

- 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 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.

1.6. Директор учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и за достижение организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в автономном округе.

1.7. 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 № 167н.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников учреждения устанавливаются:

2.2.1. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, занятых предоставлением услуг, согласно приложению № 1 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»;

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

2.2.2. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, согласно приложению № 2 в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

2.2.3. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 3;

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

2.3. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен разделом III 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 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, ставке) 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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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.

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) премиальные выплаты по итогам работы (далее – премиальные выплаты).

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам учреждения ежемесячно выплачивается надбавка за интенсивность труда, устанавливаемая ежеквартально по результатам выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности.

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 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. Премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке) в соответствии с приложением № 5.

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 и результативности деятельности, и периодичность составления отчетности.

Премиальные 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 премиальных выплат является приказ директора учреждения с указанием размера этих выплат каждому работнику учреждения.

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.

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 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 № 6.

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 органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель), 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 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, и иных не запрещенных федеральными законами источников.

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, ставки);

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

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

- соблюдения предельных нормативов штатной численности управленческого персонала, определяемых с учетом показателей таблицы:

Таблица

№ п/п	Утвержденная предельная штатная численность учреждения (штатных единиц)	Количество сотрудников, относящихся к категории «специалисты», «служащие» и «рабочие», на одного руководителя в среднем по учреждению <*>
1	2	3
1.	до 99	4
2.	от 100 до 299	5
3.	от 300 до 999	6
4.	1 000 и более	7

<*> К руководителям относятся работники категории «руководитель», независимо от уровня, сферы и направления его руководства, в том числе их заместители, за исключением производных должностей специалистов, служащих и рабочих (главные, ведущие, старшие), на которых возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения (структурного подразделения) либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей.

При определении среднего значения количества сотрудников на одного руководителя исключается численность территориально обособленных подразделений с численностью 4 и менее единицы; экипажей судов; структурных подразделений, формирование которых основано на федеральных и региональных нормативах;

- соблюдения минимальной штатной численности отдела или иного структурного подразделения в структуре учреждения (за исключением территориально обособленных подразделений, а также структурных подразделений, сформированных на основе региональных нормативов) – не менее 4 единиц.

6.4. Учредитель обеспечивает соблюдение учреждением требований, установленных пунктом 6.3 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 фонда окладов (должностных окладов, ставок) согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты в размере 3,3 фонда окладов (должностных окладов, ставок);

6.5.2. на выплату стимулирующей части заработной платы:

- отдельным категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – отдельные категории работников, Указ Президента РФ), – в размере разницы между фондом оплаты труда отдельных категорий работников, рассчитываемым в соответствии с подпунктом 6.5.5 пункта 6.5 Примерного положения, и установленной гарантированной частью заработной платы в соответствии с подпунктом 6.5.1 настоящего пункта;

- отдельным категориям работников, не указанным в Указе Президента РФ (далее – прочие категории работников), – 3,5 фонда окладов (должностных окладов, ставок) согласно штатному расписанию;

6.5.3. расчет фонда оплаты труда учреждения (ФОТ) осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{пкр}} + \text{ФОТ}_{\text{окр}},$$

где:

ФОТ_{пкр} – фонд оплаты труда прочих категорий работников учреждения;

ФОТ_{окр} – фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждения;
 6.5.4. расчет фонда оплаты труда прочих категорий работников учреждения (ФОТ_{пкр}) осуществляется по формуле:

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

где:

ЗП_{гч} – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \left(\sum \text{ДО} \times 12 \right) + \left(\sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{кк}} \right),$$

где:

ДО – фонд окладов (должностных окладов, ставок) прочих категорий работников учреждения в месяц;

12 – количество месяцев в календарном году;

К_{кк} – количество окладов (должностных окладов, ставок) на выплаты компенсационного характера в год в соответствии с подпунктом 6.5.1 пункта 6.5 Примерного положения;

ЗП_{сч} – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \left(\sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{сч}} \right),$$

где:

ДО – фонд окладов (должностных окладов, ставок) прочих категорий работников учреждения в месяц;

К_{сч} – количество окладов (должностных окладов, ставок) для стимулирующей части заработной платы в год в соответствии с абзацем третьим подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Примерного положения;

РК – районный коэффициент;

6.5.5. расчет фонда оплаты труда отдельных категорий работников учреждения (ФОТ_{окр}) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{окр}} = \text{СС}_{\text{числокр}} \times \text{ЦП}_{\text{зп}} \times 12,$$

где:

ФОТ_{окр} – фонд оплаты труда отдельных категорий работников;

СС_{числокр} – среднесписочная численность работников (без внешних совместителей) (человек);

ЦП_{зп} – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), формируемый в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 11 июля 2015 года № 698 «Об организации

федеральных статистических наблюдений для формирования официальной статистической информации о среднемесечном доходе от трудовой деятельности», установленный нормативным правовым актом автономного округа;

12 – количество месяцев в календарном году.

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 № 7.

6.7. В целях реализации 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, 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 Примерном положении.

7.2. 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.

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

7.4. 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.

7.5. 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.

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, ставок

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада, ставки (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	санитарка; сестра-хозяйка	27 963
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; медицинский регистратор	29 573
1.2.2.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	30 053
1.2.3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра палатная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	30 543
1.2.4.	4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	31 042
1.2.5.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	31 552
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1.3.1.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	52 707
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий отделением	53 043
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего		

1	2	3	4
	уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	31 042
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	31 042
3.1.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор	31 552
3.1.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог; воспитатель	32 072
3.1.4.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	32 602
3.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	заведующий отделением	33 142
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.		Культурорганизатор	30 053

<*> Размеры должностных окладов, ставок установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

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 (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	администратор; секретарь руководителя	30 543
1.1.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	31 042
1.1.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	31 552
1.1.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	32 072
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	инженер-энергетик (энергетик); инженер-программист (программист); менеджер; специалист по кадрам; юрисконсульт; специалист по связям с общественностью	33 142
1.2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	33 694
1.2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	34 257
1.2.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	34 832

1	2	3	4
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	36 013

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

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 (рублей) <*>
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	горничная; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; мойщик посуды 1 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда; кухонный рабочий 2 разряда; официант 3 разряда	27 093
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; слесарь-сантехник 4 разряда; повар 4 разряда	27 963
1.2.2.	2 квалификационный уровень	столяр 6 разряда; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда	28 411

<*> Размеры окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

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	82 142	-	-	-
2.	Заместитель директора	73 918	-	-	-
3.	Главный инженер	53 388	-	-	-
4.	Главная медицинская сестра	53 388	-	-	-
5.	Специалист по охране труда	33 142	A/06.6	6	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
6.	Специалист по социальной реабилитации	33 142	A	6	приказ Минтруда России от 18 июня 2020 года № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»
7.	Старший специалист по закупкам	33 142	B	6	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

1	2	3	4	5	6
8.	Специалист по закупкам	30 543	А	5	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»
9.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	30 543	А/02.5	5	приказ Минтруда России от 02 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 5

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

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от оклада (должностного оклада, ставки) отдельным категориям работников, указанным в абзаце втором подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» (далее – Примерное положение); до 50% оклада (должностного оклада, ставки) прочим категориям работников, указанным в абзаце третьем подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Примерного положения	на основании оценки выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности и результативности 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 выполнение особо важных и	до 100% от оклада (должностного оклада, ставки)	на основании локального нормативного акта	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения	единовременно

1	2	3	4	5	6
	ответственных работ		учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника учреждения в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей		
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	до 200% от оклада (должностного оклада, ставки) отдельным категориям работников, указанным в абзаце втором подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Примерного положения; до 100% оклада (должностного оклада, ставки) прочим категориям работников, указанным в абзаце третьем подпункта 6.5.2 пункта 6.5 Примерного положения	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения	1) выполнение утвержденного учреждению государственного задания; 2) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов департамента социальной защиты населения автономного округа, прочих поручений; 3) исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний департамента социальной защиты населения автономного округа	по итогам работы

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ямало-Ненецкого автономного 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 и результативности деятельности	Периодичность осуществления выплаты
	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 150% от должностного оклада	на основании оценки выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности и результативности 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 выполнение особо важных и	до 100% от должностного оклада	на основании локального нормативного акта,	устанавливаются в соответствии с пунктом 4.5 Примерного положения об	единовременно

	2	3	4	5	6
	ответственных работ		содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	оплате труда работников государственного бюджетного учреждения автономного округа «Реабилитационный центр «Большой Тараскуль» (далее – Примерное положение)	
		до 100% должностного оклада	производится директору учреждения при достижении (выполнении) целевого показателя; за счет 50% экономии, сложившейся от потребления энергоресурсов	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	единовременно
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	до 150% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности. Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом	1) выполнение утвержденного учреждению государственного задания; 2) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов департамента социальной защиты населения автономного округа, прочих поручений; 3) своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество;	по итогам работы

	2	3	4	5	6
			<p>департамента социальной защиты населения автономного округа. Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы) заместителя руководителя учреждения устанавливаются учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)</p>	<p>4) целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств; 5) укомплектованность учреждения кадрами; 6) соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения; 7) соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в соответствии с пунктом 6.3 Примерного положения; 8) исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний департамента социальной защиты населения автономного округа; 9) достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности</p>	

Приложение № 7

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. ОКВЭД 86.90 «Деятельность в области медицины прочая»:

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. Медицинская сестра по физиотерапии.
10. Медицинская сестра по массажу.
11. Старшая медицинская сестра.
12. Сестра-хозяйка.
13. Санитарка.

I-2. ОКВЭД 93.29 «Деятельность по организации отдыха и развлечений прочая»:

1. Культурный организатор.

I-3. ОКВЭД 85.41.9 «Образование дополнительное детей и взрослых, не включенное в другие группировки»:

1. Воспитатель.
2. Заведующий отделением (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
3. Инструктор по труду.
4. Инструктор по физической культуре.
5. Педагог-психолог.
6. Педагог-организатор.

7. Учитель-логопед (логопед).

I-4. ОКВЭД 87.9 «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая».

1. Специалист по социальной реабилитации.

I-5. ОКВЭД 55.1 «Деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания»:

1. Администратор.

2. Горничная.

3. Кастелянша.

4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда.

5. Слесарь-сантехник 4 разряда.

6. Столяр 6 разряда.

7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда.

I-6. ОКВЭД 56.29.2 «Деятельность столовых и буфетов при предприятиях и учреждениях»:

1. Заведующий производством (шеф-повар) (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

2. Кухонный рабочий 2 разряда.

3. Официант 3 разряда.

4. Повар 4 разряда.

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

1. Директор учреждения.

2. Главный инженер.

3. Главная медицинская сестра.

4. Заместитель директора.

5. Инженер-программист (программист), инженер-программист (программист) II категории, инженер-программист (программист) I категории, ведущий инженер-программист (программист).

6. Начальник отдела.

7. Менеджер.

8. Инженер-энергетик (энергетик), инженер-энергетик (энергетик) II категории, инженер-энергетик (энергетик) I категории, ведущий инженер-энергетик (энергетик).

9. Секретарь руководителя.

10. Специалист по административно-хозяйственному обеспечению.

11. Специалист по кадрам, ведущий специалист по кадрам.

12. Специалист по охране труда.

13. Юрисконсульт, юрисконсульт II категории, юрисконсульт I категории, ведущий юрисконсульт.

14. Специалист по связям с общественностью.

15. Старший специалист по закупкам.
16. Специалист по закупкам.

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

1. Водитель автомобиля.
2. Дворник.
3. Заведующий хозяйством.
4. Кладовщик.
5. Мойщик посуды 1 разряда.
6. Уборщик служебных помещений.

Приложение № 3
УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от **04 марта 2026 г. № 109-П**

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий
Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий 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» и направлено на соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников учреждений.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также Примерным положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 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);

- Примерного положения.

1.5. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется применять примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются:

2.2.1. по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей специалистов и служащих согласно приложению № 1 в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

2.2.2. по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, согласно приложению № 2.

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

2.4. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности

профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены разделами IV и V Примерного положения.

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

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 Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, коллективными договорами и соглашениями.

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

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, 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.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

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

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

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) устанавливаются на основе формализованных показателей, критериев оценки эффективности и результативности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установлены в приложении № 3.

4.3. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.4. При выполнении (достижении) работником условий, а также показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности (работы) в соответствии с приложением № 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) премиальные выплаты по итогам работы (далее – премиальные выплаты).

4.5. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам учреждения ежемесячно выплачивается надбавка за интенсивность труда, устанавливаемая ежеквартально по результатам выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения одновременно, в том числе за:

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

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

- участие в судебных делах, повлекших судебное иски, привлечение денежных средств или экономию денежных средств окружного бюджета, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

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

4.7. Премиальные выплаты.

Премииальные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения), а также размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Перечень основных целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих установлен приложением № 3.

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 и результативности деятельности и периодичность составления отчетности.

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

4.8. Основанием для премиальных выплат является приказ руководителя учреждения с указанием размера этих выплат каждому работнику.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

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

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности работы в соответствии с приложением № 4.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размере, порядке и критериях выплаты принимается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель), в зависимости от исполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности и результативности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру и их конкретных размерах принимается руководителем учреждения в зависимости от исполнения заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтером учреждения целевых показателей эффективности и результативности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 3.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 2,5.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

6.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) 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 учреждений формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого персонала согласно приложению № 5 на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.5, 5.6 Примерного положения;

- 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;

- соблюдения предельных нормативов штатной численности управленческого персонала, определяемых с учетом показателей таблицы:

Таблица

№ п/п	Утвержденная предельная штатная численность учреждения (штатных единиц)	Количество сотрудников, относящихся к категории «специалисты», «служащие» и «рабочие», на одного руководителя в среднем по учреждению <*>
1	2	3
1.	до 99	4
2.	от 100 до 299	5
3.	от 300 до 999	6
4.	1 000 и более	7

<*> К руководителям относятся работники категории «руководитель», независимо от уровня, сферы и направления его руководства, в том числе их заместители, за исключением производных должностей специалистов, служащих и рабочих (главные, ведущие, старшие, командиры, бригадиры), на которых возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации (структурного подразделения) либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей.

При определении среднего значения количества сотрудников на одного руководителя исключается численность территориально обособленных подразделений с численностью 4 и менее единицы; экипажей судов; структурных подразделений, формирование которых основано на федеральных и региональных нормативах;

- соблюдения минимальной штатной численности отдела или иного структурного подразделения в структуре учреждения (за исключением территориально обособленных подразделений, а также структурных подразделений, сформированных на основе федеральных и региональных нормативов) – не менее 4 единиц.

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

6.4.1. на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12,2 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты, в размере 0,2 фонда должностных окладов;

6.4.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 7,5 фонда должностных окладов согласно штатному расписанию;

6.4.3. расчет фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ЗПгч – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗПгч} = (\sum \text{ДО} \times 12) + (\sum \text{ДО} \times \text{Ркв}),$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

Р_{кв} – размер компенсационных выплат в год;

ЗП_{сч} – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \sum \text{ДО} \times 7,5,$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

РК – районный коэффициент;

СН – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с постановлением Правительства автономного округа.

7.2. 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.

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. 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 и в случае, если месячная заработная плата работника, 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.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

должностей специалистов и служащих и размеры должностных окладов (в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей) <*>
	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	31 042
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; экономист; юрисконсульт; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по защите информации, специалист по связям с общественностью	33 142
	2 квалификационный уровень	бухгалтер II категории; документовед II категории; экономист II категории; юрисконсульт II категории; инженер-программист (программист) II категории	33 694
	3 квалификационный уровень	бухгалтер I категории; документовед I категории; экономист I категории; юрисконсульт I категории; инженер-программист (программист) I категории	34 257
	4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий юрисконсульт	34 832
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих		

	2	3	4
	четвертого уровня»		
	1 квалификационный уровень	начальник отдела	39 043

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

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
1	2	3	4	5	6
1.	Директор учреждения	65 068	-	-	
2.	Заместитель директора	58 565	-	-	
3.	Главный бухгалтер	52 056	-	-	
4.	Заместитель начальника отдела	36 546	-	-	
5.	Специалист по охране труда	33 142	A/06.6	6	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»
6.	Старший специалист по закупкам	33 142	B	6	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»
7.	Специалист по закупкам	30 543	A	5	приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в

1	2	3	4	5	6
					сфере закупок»

<*> Размеры должностных окладов установлены с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 марта 2025 года № 143-П «Об индексации».

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера для всех работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа» (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 90% от должностного оклада	на основании оценки выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности и результативности 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 выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия,	устанавливается в соответствии с пунктом 4.6 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»	единовременно

1	2	3	4	5	6
			задания) с учетом особенностей и показателей		
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда	на основании оценки выполнения (достижения) показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения	<p>1) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;</p> <p>2) результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;</p> <p>3) качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;</p> <p>4) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов и качество исполнения приказов руководителя учреждения и учредителя;</p> <p>5) соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;</p> <p>6) соблюдение сроков предоставления отчетности, в том числе бухгалтерской и экономической, а также их достоверность и качество подготовки, в том числе в отношении учреждений в отношении которых осуществляется централизованное ведение бухгалтерского (бюджетного) учета и планово-экономической деятельности;</p> <p>7) отсутствие замечаний, предписывающих (неустраненных) замечаний проверяющих органов и учредителя по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения</p>	по итогам работы (квартал, год)

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 90% от должностного оклада	на основании оценки выполнения (достижения) показателей и критериев эффективности и результативности 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 выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия)	устанавливается в соответствии с пунктом 4.6 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа	единовременно

1	2	3	4	5	6
			<p>работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей</p>	<p>автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»</p>	
3.	<p>Премииальные выплаты по итогам работы</p>	<p>до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда</p>	<p>на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера</p>	<p>1) исполнение бюджетной сметы; 2) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов и качество исполнения приказов учредителя; 3) соблюдение сроков представления отчетности, в том числе бухгалтерской и экономической, а также их достоверность и качество подготовки, в том числе по учреждениям, в отношении которых осуществляется централизованное ведение бухгалтерского (бюджетного) учета и планово-экономической деятельности; 4) целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе по учреждениям, в отношении которых осуществляется централизованное ведение бухгалтерского (бюджетного) учета и планово-экономической деятельности (показатель применяется только в период, в котором проведено контрольное мероприятие и зафиксированы результаты проверки); 5) удовлетворенность учреждений, в отношении которых учреждением осуществляется централизованное ведение бухгалтерского</p>	<p>по итогам работы (квартал, год)</p>

1	2	3	4	5	6
				(бюджетного) учета, планово-экономической деятельности; 6) укомплектованность кадрами; 7) соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда учреждения; 8) соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ

работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр социальных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

I. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность в области обязательного социального обеспечения» (84.30)

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

II. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию» (69.20)

1. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
2. Заместитель начальника отдела.
3. Экономист, экономист II категории, экономист I категории, ведущий экономист.
4. Бухгалтер, бухгалтер II категории, бухгалтер I категории, ведущий бухгалтер.

III. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу

1. Директор учреждения.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Юрисконсульт, юрисконсульт II категории, юрисконсульт I категории, ведущий юрисконсульт.
5. Специалист по охране труда.
6. Специалист по связям с общественностью.

7. Старший специалист по закупкам.
8. Специалист по закупкам.

IV. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу

1. Специалист по кадрам.
2. Инженер-программист (программист), инженер-программист (программист) II категории, инженер-программист (программист) I категории.
3. Специалист по защите информации.
4. Документовед, документовед II категории, документовед I категории.