



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

23 сентября 2016 г.

№ 880-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственного бюджетного учреждения  
«Объединение по экономическому развитию коренных  
малочисленных народов Севера»**

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Департаменту по делам коренных малочисленных народов Севера Ямало-Ненецкого автономного округа (Сотруева И.В.) обеспечить:

2.1. приведение в соответствии с Примерным положением локальных нормативных правовых актов учреждения, регламентирующих вопросы установления систем оплаты труда учреждения, до 01 января 2017 года;

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

3. Признать утратившим силу постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 24 ноября 2011 года № 878-П «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на вице-губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Соколову И.Б.

Губернатор  
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ямало-Ненецкого автономного округа  
от 23 сентября 2016 года № 880-П

### **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения  
«Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных  
народов Севера»

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа», в целях совершенствования оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера» (далее – учреждение, автономный округ).

Настоящее Примерное положение устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда в учреждении.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя следующие разделы:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер оплаты труда), 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 оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

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

2.4. С целью мотивации работников 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 разделом IV настоящего Примерного положения.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником учреждения.

2.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Примерным положением.

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

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

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

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

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

3.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. надбавка за интенсивность труда;

4.1.2. надбавка за выслугу лет;

4.1.3. премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.2. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения условий (качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты), при достижении которых они осуществляются. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать основным целям деятельности учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.3. Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не имеющих четких и понятных условий, критериев и оснований их выплаты.

4.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам (за исключением директора учреждения и главного бухгалтера), условия осуществления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения установлены в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

4.5. Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в процентах от размера должностного оклада и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом условий осуществления выплат и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

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

4.7. Надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который также включаются:

4.7.1. время военной службы в соответствии с действующим законодательством;

4.7.2. время обучения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации с отрывом от производства;

4.7.3. время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работников, состоявших в трудовых отношениях с государственными органами и учреждениями;

4.7.4. иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), в порядке исключения могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

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

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

5.2. Размеры должностных окладов директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

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

5.4. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы и определяются в процентах от размера должностного оклада в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

5.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору учреждения и их конкретные размеры принимаются департаментом по делам коренных малочисленных народов Севера автономного округа на основе исполнения директором учреждения целевых показателей эффективности работы.

5.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры принимаются директором учреждения на основе исполнения главным бухгалтером целевых показателей эффективности работы.

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

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 3.

## VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, состоит из гарантированной и стимулирующей части заработной платы и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{О} + \text{К} + \text{С},$$

где:

О – средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов работников учреждения, а также директора учреждения и главного бухгалтера, определяемых в соответствии с разделами II, V настоящего Примерного положения;

К – средства, направляемые на осуществление выплат компенсационного характера работникам учреждения, а также директору учреждения и главному бухгалтеру, определяемых в соответствии с разделами III, V настоящего Примерного положения;

С – средства, направляемые на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, а также директору учреждения и главному бухгалтеру, определяемых в соответствии с разделами IV, V настоящего Примерного положения.

6.2. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

6.2.1. выплата должностного оклада;

6.2.2. выплаты 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.

6.3. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

6.3.1. выплаты стимулирующего характера;

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



6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год):

6.4.1. на выплату гарантированной части фонда оплаты труда в размере 12 должностных окладов согласно штатному расписанию;

6.4.2. на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 7 должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе:

- на выплату надбавки за выслугу лет в размере 3 должностных окладов;
- на выплаты за интенсивность труда в размере 2 должностных окладов;
- на премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год)

в размере 2 должностных окладов.

6.5. Фонд оплаты труда учреждений формируется с учетом:

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

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

- соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, установленного пунктом 5.8 настоящего Положения.

6.6. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются следующие перечни:

6.6.1. административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

6.6.2. основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

6.7. Перечни должностей, отнесенные к административно-управленческому и основному персоналу учреждения, приведены в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. 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.

7.2. На основе настоящего Примерного положения учреждение разрабатывает систему оплаты труда, в которую могут быть внесены изменения, не противоречащие настоящему Примерному положению и законодательству Российской Федерации в сфере оплаты труда.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**  
должностей работников государственного бюджетного учреждения  
«Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных  
народов Севера» и размеры должностных окладов

| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)   | Наименование должностей служащих (работников) | 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  | консультант по налогам и сборам               | 14 200                              |
| 1.2.   | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»              |   |                                     |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень  | юрисконсульт                                  | 14 300                              |
| 1.3.   | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»            |   |                                     |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень  | начальник отдела                              | 20 000                              |

## Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера», не включенным в профессиональные квалификационные группы

| № п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                      | 3                                   |
| 1.    | Директор               | 26 000                              |
| 2.    | Главный бухгалтер      | 24 000                              |
| 3.    | Финансовый консультант | 14 200                              |

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
эффективности работы директора, главного бухгалтера

| № п/п | Наименование выплаты                                | Целевые показатели эффективности работы   | Критерии оценки эффективности работы  | Рекомендуемый размер выплаты  | Периодичность осуществления выплаты   |
|-------|---|---|---|---|---------------------------------------|
| 1     | 2   | 3   | 4   | 5   | 6                                     |
| 1.    | Надбавка за выслугу лет                             | наличие соответствующего стажа работы:<br>1) директор – в организациях, осуществляющих деятельность в сфере защиты исконной среды обитания, традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Севера, социально-экономического развития и в сфере сельского хозяйства;<br>2) главный бухгалтер – по специальности | стаж работы более 15 лет по занимаемой должности (по специальности)<br>стаж работы от 10 до 15 лет по занимаемой должности (по специальности)<br>стаж работы от 5 до 10 лет по занимаемой должности (по специальности)<br>стаж работы от года до 5 лет по занимаемой должности (по специальности) | 20% должностного оклада<br>15% должностного оклада<br>10% должностного оклада<br>5% должностного оклада | ежемесячно                            |
| 2.    | Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) | выполнение утвержденного государственного задания   | государственное задание выполнено<br>государственное задание не выполнено   | 30% должностного оклада<br>0  | один раз в квартал,<br>один раз в год |

| 1 | 2   | 3  | 4   | 5   | 6                                     |
|---|---|--|---|---|---------------------------------------|
|   |   | соблюдение сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов учредителя   | выполнено в полном объеме<br><br>выполнено не в полном объеме<br><br>не выполнено   | 20% должностного оклада<br><br>10% должностного оклада<br><br>0 | один раз в квартал                    |
|   | эффективное использование имущества   | отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения | отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения  | 10% должностного оклада<br><br>0                                | один раз в квартал                    |
|   | обеспечение информационной открытости учреждения  |  | наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения<br><br>наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений об учреждении, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии | 20% должностного оклада<br><br>0                                | один раз в квартал                    |
|   | своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки |  | отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении  | 20% должностного оклада<br><br>0                                | один раз в квартал,<br>один раз в год |
|   | целевое и эффективное   |  | соблюдение сроков представления отчетности<br><br>несоблюдение сроков представления отчетности  | 10% должностного оклада   | один раз в год                        |

| 1 | 2   | 3   | 4  | 5                                | 6              |
|---|---|---|--|----------------------------------|----------------|
|   |   | использование бюджетных и внебюджетных средств  | хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений<br><br>наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений | оклада<br><br>0                  | 6              |
|   | отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество выполненной государственной работы   | отсутствие обоснованных жалоб   | отсутствие жалоб   | 10% должностного оклада<br><br>0 | один раз в год |
|   | соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения  | соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения  | выполнено в полном объеме<br><br>не выполнено  | 10% должностного оклада<br><br>0 | один раз в год |
|   | соблюдение (непревышение) предельного уровня соотношения (кратности) средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, установленного в пункте 5.8 Примерного | соблюдение (непревышение) предельного уровня соотношения (кратности) средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, установленного в пункте 5.8 Примерного | выполнено в полном объеме<br><br>не выполнено  | 10% должностного оклада<br><br>0 | один раз в год |

| 1  | 2                               | 3   | 4   | 5                                       | 6                     |
|----|---------------------------------|---|---|---|-----------------------|
|    |                                 | <p>положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»</p> <p>соблюдение соотношения гарантированной и стимулирующей части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения</p>   | <p>выполнено в полном объеме</p> <p>не выполнено</p>  | <p>10% должностного оклада</p> <p>0</p> | <p>один раз в год</p> |
| 3. | Надбавка за интенсивность труда | <p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате</p> | <p>устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда</p> | до 100% должностного оклада             | ежемесячно            |



Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера работникам (за исключением директора учреждения и главного бухгалтера), показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

| № п/п | Наименование выплаты            | Рекомендуемый размер выплаты   | Условия осуществления выплаты   | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)   | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------|--------------------------------|---|--|-------------------------------------|
| 1     | 2                               | 3                              | 4   | 5  | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда | до 100% должностного оклада    | устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда          | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Досрочное и качественное выполнение плаковых работ и внеплановых заданий.<br>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате | ежемесячно                          |
| 2.    | Надбавка за выслугу лет         | 20% должностного оклада<br>15% | надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу | стаж работы более 15 лет по специальности<br>стаж работы от 10 до 15 лет   | ежемесячно                          |

| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6   |
|----|--|--|--|--|---|
|    |  | должностного оклада<br>10%<br>должностного оклада<br>5%<br>должностного оклада | лет, в который включаются:<br>- время военной службы в соответствии с действующим законодательством;<br>- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации с отрывом от производства;<br>- время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет для работников, состоявших в трудовых отношениях с государственными органами и учреждениями;<br>- иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии) | по специальности<br><br>стаж работы от 5 до 10 лет по специальности<br><br>стаж работы от года до 5 лет по специальности   |   |
| 3. | Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год) | до 30% должностного оклада<br><br>до 20% должностного оклада                   | результативное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде при условии выполнения (достижения) работником показателей и критериев оценки   | соблюдение сроков представления месячной, квартальной, годовой отчетности и достоверности качества отчетности<br><br>отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий | один раз в квартал,<br><br>один раз в год |

| 1 | 2 | 3                                | 4                                      | 5   | 6 |
|---|---|----------------------------------|--|---|---|
|   |   | до 20%<br>должностного<br>оклада | эффективности деятельности<br>(работы) | отсутствие нарушения сроков<br>исполнения документов, поручений<br>директора учреждения |   |
|   |   | до 30%<br>должностного<br>оклада |  |   |   |

## Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

### **ПЕРЕЧНИ**

должностей работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

#### **I. Перечень должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу**

- 1.1. Директор.
- 1.2. Главный бухгалтер.

#### **II. Перечень должностей, отнесенных к основному персоналу**

- 2.1. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
- 2.2. Финансовый консультант.
- 2.3. Консультант по налогам и сборам.
- 2.4. Юрисконсульт.