



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20 октября 2016 г.

№ 1005-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного казённого учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление
по контролю за техническим состоянием, энергосбережением
и энергоэффективностью зданий и сооружений»**

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 казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений» (далее – Примерное положение, учреждение).

2. Департаменту государственного жилищного надзора Ямало-Ненецкого автономного округа (Карасёв С.В.) обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением до 01 января 2017 года локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда в учреждении;

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

3. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 26 апреля 2012 года № 316-П «О системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа

«Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 февраля 2013 года № 62-П «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений».

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

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа, директора департамента государственного жилищного надзора Ямало-Ненецкого автономного округа Карасёва С.В.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 20 октября 2016 года № 1005-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казённого учреждения
Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю
за техническим состоянием, энергосбережением
и энергоэффективностью зданий и сооружений»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений» (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 совершенствование системы оплаты труда работников учреждения, создание условий для привлечения высококвалифицированных кадров.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов (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.

1.4. 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 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. 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.

1.7. 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;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

- настоящего Примерного положения.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

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

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

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками применяются примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая 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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп 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» и № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

2.5. 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 выплаты которых предусмотрены разделом IV настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

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

3.6. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников 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 учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего стажа трудовой деятельности по специальности, необходимой для выполнения должностных обязанностей работника.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ежемесячно к окладу (должностному окладу) в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Порядок исчисления стажа работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников.

4.2.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

4.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

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

Выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению при наличии средств на данные выплаты.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения.

4.6. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера устанавливаются в фиксированном значении в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю 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 руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых настоящим Примерным положением в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы на основании настоящего Примерного положения в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

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

5.6. 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.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату установленных окладов (должностных окладов) компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 50% от фонда оплаты труда учреждения.

6.3. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплата должностного оклада (оклада);

б) 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.

6.4. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплаты 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.

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

работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

1) гарантированной части заработной платы в размере 12,1 оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют 0,1 оклада (должностного оклада);

2) стимулирующей части заработной платы в размере 9 окладов (должностных окладов).

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 6.2 настоящего Примерного положения;

- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Примерного положения.

6.6. Фонд оплаты труда на очередной финансовый год и плановый период формируется в пределах общего объема бюджетных ассигнований, предусмотренных главному распорядителю средств окружного бюджета законом автономного округа об окружном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в части обеспечения оплаты труда работников учреждения.

6.6.1. При формировании расчетного фонда оплаты труда на очередной финансовый год должны выполняться следующие условия:

6.6.1.1. размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 50% от фонда оплаты труда учреждения, в том числе:

- размер 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 по учреждению, устанавливается в размере не более 10% от суммы окладов (должностных окладов) работников учреждения;

6.6.1.2. размер стимулирующей части заработной платы устанавливается на уровне не более 50% от фонда оплаты труда учреждения, в том числе:

- размер надбавки за выслугу лет рассчитывается по работникам учреждения индивидуально в соответствии с приложениями №№ 4, 5 к настоящему Примерному положению и устанавливается в размере не более 15% от суммы окладов (должностных окладов) работников учреждения в год с учетом 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;

- размер надбавки за интенсивность труда рассчитывается по работникам учреждения индивидуально в соответствии с приложениями №№ 4, 5 к настоящему Примерному положению и устанавливается в размере не более 35%

от суммы окладов (должностных окладов) работников учреждения в год с учетом 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;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ рассчитывается по работникам учреждения индивидуально в соответствии с приложениями №№ 4, 5 к настоящему Примерному положению и устанавливается в размере не более 100% от суммы окладов (должностных окладов) работников учреждения в месяц с учетом 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;

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) рассчитываются по работникам учреждения индивидуально в соответствии с приложениями №№ 4, 5 к настоящему Примерному положению и устанавливаются в размере не более 200% от суммы окладов (должностных окладов) работников учреждения в месяц с учетом 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.

6.6.2. Руководитель учреждения по согласованию с учредителем при условии соблюдения пункта 6.5 настоящего Примерного положения вправе перераспределять средства стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения между конкретными видами выплат стимулирующего характера, предусмотренными настоящим разделом.

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

- административно-управленческого персонала учреждения – работников учреждения, занятых управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работников учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

- вспомогательного персонала учреждения – работников учреждения, создающих условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

- основного персонала учреждения – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственных руководителей.

Перечни основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала предусмотрены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к основному персоналу государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

Инженер.

Инженер-энергетик.

Инженер по метрологии.

Начальник филиала (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

Эксперт.

Перечень

должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

Директор.

Заместитель директора.

Главный бухгалтер.

Перечень

должностей, относящихся к вспомогательному персоналу государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

Заместитель главного бухгалтера.

Начальник отдела (за исключением должностей, отнесенных к основному персоналу).

Специалист по кадрам.

Специалист по защите информации.

Экономист.

Юрисконсульт.

Секретарь руководителя.

Заведующий хозяйством.

Водитель автомобиля.

Аналитик.

Инженер-программист.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей (профессий) работников	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы	специалистов и служащих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.1.1.	3 квалификационный уровень	начальник филиала	25 172
1.1.2.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	22 680
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	19 508
1.2.2.	1 квалификационный уровень	аналитик, инженер, инженер-энергетик, инженер по метрологии, инженер-программист, специалист по защите информации, экономист, юрист-консультант, специалист по кадрам, эксперт	17 200
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.3.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 400
1.3.2.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	10 630
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	14 866

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих,
не включённым в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	42 654
2.	Заместитель директора	29 862
3.	Главный бухгалтер	29 862

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

ПЕРЕЧЕНЬ
и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% должностного оклада (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). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% должностного оклада (оклада)	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, поручения)	1. Подготовка и проведение мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба. 2. Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственного руководителя, реализация которого имеет важное значение для автономного округа	единовременно
3.	Надбавка за выслугу лет	10% от оклада (должностного оклада) 15% от оклада (должностного оклада) 20% от оклада (должностного оклада) 30% от оклада (должностного оклада)	надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет	от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 лет и выше	ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 200% должностного оклада (оклада)	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде при условии выполнения (достижения) работником	- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
			показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы)	процесса или уставной деятельности учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Управление по контролю за техническим состоянием, энергосбережением и энергоэффективностью зданий и сооружений»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование выплат	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководством, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных целевых показателей и критериев интенсивности труда	до 100% должностного оклада	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	1. Подготовка и проведение мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба. 2. Оперативное выполнение на высоком	премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе	до 100% должностного оклада	единовременно

1	2	3	4	5	6
		<p>3</p> <p>профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственного руководителя</p>	<p>4</p> <p>информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, поручения)</p>		
3.	<p>Надбавка за выслугу лет</p>	<p>от 1 года до 5 лет</p> <p>от 5 до 10 лет</p> <p>от 10 до 15 лет</p> <p>от 15 лет и выше</p>	<p>наличие соответствующего стажа работы</p>	<p>10% должностного оклада</p> <p>15% должностного оклада</p> <p>20% должностного оклада</p> <p>30% должностного оклада</p>	<p>ежемесячно</p>
4.	<p>Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)</p>	<p>соблюдение исполнительской дисциплины</p> <p>эффективное использование имущества</p>	<p>отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя; своевременность выполнения поручений и указаний учредителя; соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений</p> <p>нарушение срока не более чем на 2 дня</p> <p>нарушение срока более 2-х дней</p>	<p>до 30% должностного оклада</p> <p>до 20% должностного оклада</p> <p>0</p> <p>до 30% должностного</p>	<p>ежеквартально</p> <p>ежеквартально</p>

1	2	3	4	5	6
			по причине досрочного приведения в негодность наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	оклада 0	ежегодно
		соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетных заявок	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя нарушение срока не более чем на 2 дня нарушение срока более 2-х дней	до 100% должностного оклада до 50% должностного оклада 0	ежегодно
		соблюдение сроков и порядков представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности	соблюдение сроков и порядка представления статистической, бухгалтерской и иной отчетности нарушение срока не более чем на 2 дня нарушение срока более 2-х дней	до 30% должностного оклада до 20% должностного оклада до 10% должностного оклада	ежеквартально
		отсутствие нарушений, выявленных при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов наличие предписаний и жалоб	до 100% должностного оклада до 10%	ежегодно

1	2	3	4	5	6
			со стороны контролирующих органов	должностного оклада	
		эффективное управление коллективом	отсутствие обеснованных жалоб со стороны работников учреждения	до 30% должностного оклада	ежеквартально
			наличие обеснованных жалоб со стороны работников учреждения	до 20% должностного оклада	
		соблюдение законодательства в части обеспечения охраны труда работников учреждения	отсутствие предписаний и обеснованных жалоб со стороны контролирующих органов	до 40% должностного оклада	ежеквартально
			наличие предписаний и жалоб со стороны контролирующих органов	до 20% должностного оклада	
		обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	до 40% должностного оклада	ежеквартально
			отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений	0	

Примечание.

Совокупная значимость всех критериев в процентах:

ежмесячно – до 130%;

единовременно – до 100%;

ежеквартально – до 200%;

ежегодно – до 200%.