



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 августа 2017 г.

№ 772-П

г. Салехард

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного 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 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 обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением локальных нормативных правовых актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда учреждения;

2.2. своевременное уведомление работников учреждения 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 утратившими силу:

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 23 сентября 2016 года № 880-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения

«Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»;

постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 08 декабря 2016 года № 1133-П «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на вице-губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 03 августа 2017 года № 772-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера» (далее – Примерное положение, учреждение, автономный округ) разработано в соответствии со статьёй 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 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 должностных (трудовых) 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. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении, применяются в соответствии с понятиями и терминами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.4. 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 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.

1.5. 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.

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

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения 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.

1.8. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждённых 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».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

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.

К выплатам компенсационного характера в настоящем Примерном положении относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам учреждения 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. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

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 учреждения осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, 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 учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по её итогам.

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 (при наличии такого представительного органа).

Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением директора и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

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

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за выслугу лет;

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

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Размер надбавки за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается на неопределенный период и подлежит изменению при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в пределах средств фонда оплаты труда (но не более 1 раза в квартал).

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при поступлении на работу в учреждение с соблюдением условия достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет. В дальнейшем размер надбавки за выслугу лет подлежит изменению при достижении определенного стажа работы, дающего право на увеличение надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

4.5.1. время военной службы в соответствии с действующим законодательством;

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

4.5.3. 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 для работников, состоявших в трудовых отношениях с государственными органами и учреждениями;

4.5.4. 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 и указаны в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

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

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа учреждения по представлению решения комиссии по установлению трудового стажа, создаваемой в учреждении.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника учреждения без учета доплат и надбавок.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение данной надбавки. Периодичность осуществления выплаты надбавки за выслугу лет – ежемесячно.

Размер надбавки за выслугу лет работнику учреждения не может быть снижен, кроме случаев выявления счетной ошибки при подсчете трудового стажа данного работника.

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

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждений являются:

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей;

качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и их достоверность и качество;

соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

удовлетворенность граждан качеством и доступностью информации о деятельности государственного учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением директора учреждения) устанавливаются директором учреждения и закрепляются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

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

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 3.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Примерного положения.

5.4. Размеры должностных окладов директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения и 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 настоящего Примерного положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 6 к

настоящему Примерному положению при наличии средств на данные выплаты.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору учреждения, размеры, порядок и критерии выплаты принимаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру и их конкретные размеры принимаются директором учреждения в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.7. Условия оплаты труда директору 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 на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

6.2. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

выплата должностного оклада;

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:

выплаты стимулирующего характера;

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.

6.4. При формировании фонда оплаты труда 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»:

1) гарантированная часть заработной платы в размере 12 должностных окладов согласно штатному расписанию;

2) стимулирующая часть заработной платы в размере 7 должностных окладов, состоящая из:

надбавки за выслугу лет в размере 3 должностных окладов;

надбавки за интенсивность труда в размере 2 должностных окладов;

премиальных выплат по итогам работы в размере 2 должностных окладов.

6.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда учреждения;

соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% от фонда оплаты труда учреждения;

соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.2, 5.3 настоящего Примерного положения.

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, отнесенных к административно-управленческому и основному персоналу, согласно приложениям №№ 3, 4 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
учреждения «Объединение
по экономическому развитию коренных
малочисленных народов Севера»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих,
не включённым 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 № 2

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих	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.	2 квалификационный уровень	юрисконсульт II категории	14 300
1.2.2.	1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист)	14 250
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	20 000

Приложение № 3

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к административно-управленческому
персоналу государственного учреждения «Объединение
по экономическому развитию коренных малочисленных
народов Севера»

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Главный бухгалтер

Приложение № 4

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к основному персоналу государственного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера» по видам экономической деятельности

1. Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов (63.11.1).
 - 1.1. Инженер-программист (программист).
2. Деятельность в области права (69.10).
 - 2.1. Юрисконсульт.
3. Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию (69.20).
 - 3.1. Консультант по налогам и сборам.
 - 3.2. Финансовый консультант.
4. Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления (70.22).
 - 4.1. Начальник отдела (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).

Приложение № 5

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

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	3 до 25% должностного оклада	4 устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	5 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	6 ежемесячно
2.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада 10% от должностного	устанавливается при условии достижения определенного стажа работы	стаж работы от 1 года до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет	ежемесячно

1	2	3		4	5		6
		оклада			стаж работы от 10 до 15 лет		
		15% от должностного оклада					
		20% от должностного оклада			стаж работы свыше 15 лет		
3.	Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 100% должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), установленных пунктом 4.6 Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»	производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены		ежеквартально, ежегодно	

Приложение № 6

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

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и критерии оценки работы директора и главного бухгалтера государственного учреждения «Объединение по экономическому развитию коренных малочисленных народов Севера»

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада 10% от должностного оклада 15% от должностного оклада 20% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж работы: 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; 2) главный бухгалтер –	от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			по специальности		
2.	Надбавка за интенсивность труда	до 55% от должностного оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных целевых показателей и критериев интенсивности 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. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства в установленный срок, достижение значимых для учреждения результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий</p>	ежемесячно
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год)	до 20% от должностного оклада 0 до 20% от должностного оклада	обеспечение информационной открытости учреждения эффективное использование имущества	<p>наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии</p> <p>отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении</p> <p>отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения</p>	ежеквартально, ежегодно ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		0		наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения	соблюдение сроков	ежеквартально, ежегодно
	до 10% от должностного оклада	нарушение сроков не более чем на 2 дня			
	0	нарушение сроков более чем на 2 дня			
		до 20% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, и иной статистической и иной отчетности в установленные сроки	соблюдение сроков представления отчетности	ежеквартально, ежегодно
	0	несоблюдение сроков представления отчетности			
		до 10% от должностного оклада	укомплектованность учреждения кадрами	доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения	ежеквартально, ежегодно
	0	доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения			

1	2	3	4	5		6
		до 10% от должностного оклада	соблюдение размера расходов на оплату труда административно- управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения	соблюдение размера расходов	несоблюдение	ежеквартально, ежегодно
		0				