



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 февраля 2024 г. № 75-П

г. Салехард

О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа

В целях приведения нормативных правовых актов Ямало-Ненецкого автономного округа в соответствие с законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

2. Руководителям государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа, подведомственных департаменту культуры Ямало-Ненецкого автономного округа:

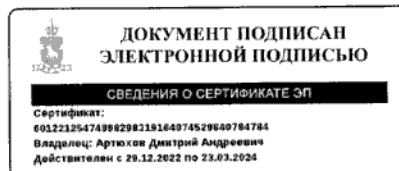
2.1. внести соответствующие изменения в локальные правовые акты, регламентирующие оплату труда работников;

2.2. уведомить работников об изменении условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

3. Приложения №№ 1, 2 к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденному постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1225-П, в редакции подпункта 1.1 пункта 1 изменений, утвержденных настоящим постановлением, приложения №№ 1, 2 к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр», утвержденному постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1228-П, в редакции подпункта 2.3 пункта 2 изменений, утвержденных настоящим постановлением, распространяются на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от **28 февраля 2024 г. № 75-П**

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в некоторые постановления
Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа

1. В Отраслевом положении об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденном постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1225-П:

1.1. приложения №№ 1 – 4 изложить в следующей редакции:
«Приложение № 1

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа
(в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от **28 февраля 2024 г. № 75-П**)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей служащих, профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должности служащих (профессии рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	агент по снабжению; архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь	21 458
1.1.2.	2 квалификационный уровень	наименования должностей служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	21 887
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя; художник	22 325

1	2	3	4
1.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; наименования должностей служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	22 771
1.2.3.	4 квалификационный уровень	механик; наименования должностей служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	23 691
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по научно-технической информации; инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; программист; экономист; юрисконсульт	24 648
1.3.2.	4 квалификационный уровень	наименования должностей служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	26 157
1.3.3.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	27 255
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	28 495
1.4.2.	3 квалификационный уровень	директор филиала	37 167
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
2.1.1.		музейный смотритель; контролер билетов	21 458
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
2.2.1.		аккомпаниатор; культурный организатор; руководитель кружка	21 887
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.3.1.		концертмейстер по классу вокала (балета); художник-декоратор; художник-конструктор; художник по	24 648

1	2	3	4
		<p>свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-фотограф; репетитор по вокалу; репетитор по балету; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист; редактор; артист-вокалист (солист); артист оркестра народных инструментов; артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор; экскурсовод</p>	
2.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
2.4.1.		<p>заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором, центром, библиотекой, мастерской); режиссер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий реставрационной мастерской; руководитель клубного формирования; балетмейстер-постановщик</p>	28 495
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	<p>гардеробщик; дворник; кассир билетный; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), подсобный рабочий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	19 242
3.1.2.	2 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием</p>	19 627

1	2	3	4
		«старший», рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель погрузчика	20 020
3.2.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, слесарь-сантехник, плотник, слесарь-ремонтник	20 420
3.2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	20 829
3.2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	21 245
4.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
4.1.1.		костюмер; осветитель; машинист сцены	19 242

<*> Размер окладов (должностных окладов) установлен с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 октября 2022 года № 974-П «Об индексации».

Приложение № 2

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 февраля 2024 г. № 75-П)

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей) <*>	Трудовая функция <*>		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер) <*>
			код	уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	49 556	-	-	-
2.	Заместитель директора	42 122	-	-	-
3.	Главный инженер	42 122	-	-	-
4.	Главный режиссер	42 122	-	-	-
5.	Главный бухгалтер	42 122	-	-	-
6.	Главный хранитель	42 122	Е/02.7	7	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей»
7.	Ученый секретарь музея	35 241	-	-	-
8.	Главный научный сотрудник музея	35 241	-	-	-
9.	Управляющий творческим коллективом	33 451	-	-	-
10.	Заместитель директора филиала	30 972	-	-	-
11.	Заместитель начальника (заведующего) структурного подразделения	27 255	-	-	-
12.	Старший научный сотрудник музея	25 829			-
13.	Научный сотрудник музея	25 076			-
14.	Дизайнер	24 648	-	-	-
15.	Методист по музейно-образовательной деятельности	24 648	-	-	-
16.	Системный администратор	24 648	В/01.5	5	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»
17.	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	24 648	-	-	-
18.	Специалист по охране труда	24 648	-	-	-
19.	Администратор баз данных	24 648	В/01.5	5	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2023 года № 408н «Об утверждении профессионального стандарта «Администратор баз данных»

1	2	3	4	5	6
20.	Сотрудник службы безопасности	24 648	-	-	-
21.	Менеджер по культурно-массовому досугу	24 648	-	-	-

<*> Размер должностных окладов установлен с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 октября 2022 года № 974-П «Об индексации».

<*> Заполняется при применении в графе 2 наименования должности из профессионального стандарта.

Приложение № 3

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от **28 февраля 2024 г. № 75-П**)

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	4 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 руководителя, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и государственного учреждения культуры Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – учреждение, автономный округ), эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	5 надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда	6 ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных	до 200% от должностного оклада	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения	премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и	единовременно

1	2	3	4	5	6
	работ		или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом культуры автономного округа и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения об оплате труда работников учреждений, утвержденного постановлением Правительства автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1225-П (далее – Отраслевое положение)	ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	
3.	Надбавка за наличие ученой степени	размер установлен приложением №№ 4-1, 4-2 к Отраслевому положению размер установлен приложением №№ 4-1, 4-2 к Отраслевому о положению	наличие у работника ученой степени доктор наук наличие у работника ученой степени кандидат наук	надбавка устанавливается при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения. Надбавка устанавливается по одному из показателей. По должностям работников, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавка не устанавливается	ежемесячно
4.	Надбавка за наличие почетного звания	размер установлен приложением №№ 4-1, 4-2 к Отраслевому положению размер установлен приложением №№ 4-1, 4-2 к Отраслевому положению	наличие у работника почетного звания «Народный» наличие у работника почетного звания «Заслуженный»	надбавка устанавливается при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа по основному профилю деятельности учреждения. Надбавка устанавливается по одному из показателей	ежемесячно
5.	Надбавка за наличие классности	2 002 рублей 1 001 рублей	наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» 1 класса наличие у рабочего по профессии	надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля». Право водителя автомобиля на	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			«водитель автомобиля» 2 класса	<p>Установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля со дня присвоения.</p> <p>Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.</p> <p>Надбавка устанавливается по одному из показателей</p>	
6.	Надбавка за выслугу лет	размер установлен приложениями №№ 4-1, 4-2 к Отраслевому положению	<p>при наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы свыше 15 лет</p>	<p>надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении</p>	ежемесячно
7.	Премиальные выплаты по итогам работы	до 200% от должностного оклада	выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в пункте 4.10 Отраслевого положения	<p>премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, принятого в соответствии с положениями, установленными в пункте 4.10 Отраслевого положения</p>	ежеквартально, ежегодно

Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от **28 февраля 2024 г. № 75-П**)

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру государственного учреждения культуры Ямало-Ненецкого автономного округа

№ п/п	Наименование выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	3 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 руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и государственного учреждения культуры Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – учреждение, автономный округ), эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	4 надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении руководителю ее размера принимается директором департамента культуры автономного округа (далее – департамент), оформляется правовым актом департамента. Решение об установлении заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения, оформляется локальным нормативным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда	5 до 100% от должностного оклада	6 ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения об оплате труда работников учреждений, утвержденного	премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается директором департамента на основании его отчета, оформляется правовым актом департамента.	до 200% от должностного оклада	единовременно

1	2	3	4	5	6
		<p>постановлением Правительства автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1225-П (далее – Отраслевое положение)</p>	<p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, оформляется локальным нормативным актом учреждения.</p> <p>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 		
3.	<p>Надбавка за наличие ученой степени</p>	<p>наличие у работника ученой степени Доктор наук</p>	<p>наличие у работника ученой степени</p>	<p>размер установлен приложением № 4-2 к Отраслевому положению</p>	ежемесячно
		<p>наличие у работника ученой степени кандидат наук</p>	<p>Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за наличие ученой степени и ее размере принимается директором департамента, оформляется правовым актом департамента.</p> <p>Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за наличие ученой степени и ее размере принимается руководителем учреждения, оформляется локальным нормативным актом учреждения</p>	<p>размер установлен приложением № 4-2 к Отраслевому положению</p>	
4.	<p>Надбавка за наличие почетного звания</p>	<p>наличие у работника почетного звания «Народный»</p>	<p>надбавка устанавливается при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа по основному профилю деятельности учреждения.</p> <p>Надбавка устанавливается по одному из</p>	<p>размер установлен приложением № 4-2 к Отраслевому положению</p>	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		наличие у работника почетного звания «Заслуженный»	показателей. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за наличие почетного звания и ее размере принимается директором департамента, оформляется правовым актом департамента. Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за наличие почетного звания и ее размере принимается руководителем учреждения, оформляется локальным нормативным актом учреждения	размер установлен приложением № 4-2 к Отраслевому положению	
5.	Надбавка за выслугу лет	при наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет при наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет при наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет при наличии у работника стажа работы свыше 15 лет	надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении. Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в департаменте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается директором департамента, оформляется правовым актом департамента. Право заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.	размер установлен приложением № 4-2 к Отраслевому положению	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение утвержденного учреждения государственного задания. 2. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов департамента, прочих поручений, в том числе ОКР. 3. Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество. 4. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств. 5. Укомплектованность учреждения кадрами. 6. Соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда учреждения. 7. Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в соответствии с пунктом 7.9 Отраслевого положения. 8. Достижение ключевых показателей эффективности по реализации программы «Пушкинская карта». 9. Исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний департамента. 10. Достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. 11. Достижение установленных целевых 	<p>Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, оформляется локальным нормативным актом учреждения</p> <p>конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом департамента. Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) заместителя руководителя учреждения главного бухгалтера учреждения устанавливаются договором, локальным коллективным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа)</p>	До 200% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»								
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3 283	5 472	3 283	5 472	1 094	1 532	1 970	2 408
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
2.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	4 274	7 124	4 274	7 124	1 425	1 995	2 565	3 134
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных работников								
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	-	-	-	-	981	1 374	1 766	2 159
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	-	-	-	-	1 062	1 487	1 912	2 337
4.	Профессиональные квалификационные группы профессиональных работников культуры, искусства и кинематографии								
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2 886	4 811	2 886	4 811	962	1 347	1 732	2 117

Приложение № 4-2

к Отраслевому положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры Ямало-Ненецкого автономного округа

РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Надбавка за наличие ученой степени		Надбавка за наличие почетного звания		Надбавка за выслугу лет при наличии у работника стажа работы		
		наличие у работника ученой степени кандидата наук	наличие у работника ученой степени доктор наук	наличие у работника почетного звания «Заслуженный»	наличие у работника почетного звания «Народный»	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 лет до 15 лет

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Директор	7 433	12 389	7 433	12 389	2 478	3 469	4 460	5 451
2.	Заместитель Директора	6 318	10 530	6 318	10 530	2 106	2 949	3 791	4 633
3.	Главный инженер	6 318	10 530	6 318	10 530	2 106	2 949	3 791	4 633
4.	Главный режиссер	6 318	10 530	6 318	10 530	2 106	2 949	3 791	4 633
5.	Главный бухгалтер	6 318	10 530	6 318	10 530	2 106	2 949	3 791	4 633
6.	Главный хранитель	6 318	10 530	6 318	10 530	2 106	2 949	3 791	4 633
7.	Ученый секретарь музея	5 286	8 810	5 286	8 810	1 762	2 467	3 172	3 876
8.	Главный научный сотрудник музея	5 286	8 810	5 286	8 810	1 762	2 467	3 172	3 876
9.	Управляющий творческим коллективом	5 018	8 363	5 018	8 363	1 673	2 342	3 011	3 680
10.	Заместитель Директора филиала	4 646	7 743	4 646	7 743	1 549	2 168	2 788	3 407
11.	Заместитель начальника (заведующего) структурного подразделения	4 088	6 814	4 088	6 814	1 363	1 908	2 453	2 998
12.	Старший научный сотрудник музея	3 874	6 457	3 874	6 457	1 291	1 808	2 325	2 841
13.	Научный сотрудник музея	3 761	6 269	3 761	6 269	1 254	1 755	2 257	2 758
14.	Дизайнер	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
15.	Методист по музейно-образовательной деятельности	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
16.	Системный администратор	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
17.	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
18.	Специалист по охране труда	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
19.	Администратор баз данных	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
20.	Сотрудник службы безопасности	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711
21.	Менеджер по культурно-массовому досугу	3 697	6 162	3 697	6 162	1 232	1 725	2 218	2 711

- 1.3. в приложении № 5:
 1.3.1. в подразделе 2.2 раздела 2:
 1.3.1.1. в пункте 6 слова «по эксплуатации музейного оборудования» исключить;
 1.3.1.2. пункты 9, 14, 15 признать утратившими силу;
 1.3.2. пункт 2 подраздела 3.2 раздела 3 признать утратившим силу;
 1.3.3. пункт 3 раздела 4 признать утратившим силу;
 1.4. пункт 14 приложения № 6 признать утратившим силу;
 1.5. пункты 3, 17 приложения № 7 признать утратившими силу.
2. В Примерном положении об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр», утвержденном постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1228-П:
 2.1. подпункт 7.3.2 пункта 7.3 изложить в следующей редакции:
 «7.3.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 4,89 должностного оклада согласно штатному расписанию.»;
 2.2. пункт 7.6 изложить в следующей редакции:
 «7.6. Определение объема стимулирующей части заработной платы на год (ЗП_{сч}) осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \sum \text{ДО} \times 4,89 + \text{К}_{\text{сч}},$$

где:

- $\sum \text{ДО}$ – сумма должностных окладов работников учреждения;
 4,89 – количество должностных окладов работников учреждения;
 $\text{К}_{\text{сч}}$ – объем 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, в год.»;
 2.3. приложения №№ 1 – 4 изложить в следующей редакции:

«Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр»
 (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 февраля 2024 г. № 75-П)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей служащих и размеры должностных окладов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должности служащего	Размер должностного оклада (рублей)*
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; программист;	24 648

1	2	3	4
		юрисконсульт	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	начальник информационно-аналитического отдела; начальник отдела информационных технологий; начальник информационно-методического отдела	29 721

* Размер должностных окладов установлен с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 октября 2022 года № 974-П «Об индексации».

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр»
(в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от **28 февраля 2024 г. № 75-П**)

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)*	Трудовая функция <*>		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер) <*>
			код	уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6
1.	Директор учреждения	56 854	-	-	-
2.	Заместитель директора учреждения	50 395	-	-	-
3.	Главный бухгалтер	45 227	В/01.6	6	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»

* Размер должностных окладов установлен с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 октября 2022 года № 974-П «Об индексации».

**Заполняется при применении в графе 2 наименования должности из профессионального стандарта.

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр» (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от **28 февраля 2024 г. № 75-П**)

ПЕРЕЧЕНЬ
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	<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, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр» (далее – учреждение), эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>	<p>надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.</p> <p>Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.</p> <p>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда</p>	ежемесячно
2.	Премия за выполнение	до 100% от должностного	<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и</p>	премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения.	единовременно

1	2	3	4	5	6
	особо важных и ответственных работ	оклада	проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом культуры Ямало-Ненецкого автономного округа и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников учреждения (далее – Примерное положение)	<p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника.</p> <p>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая - выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	
3.	Надбавка за выслугу лет	размер установлен приложением № 4-1 к Примерному положению	<p>при наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы свыше 15 лет</p>	<p>надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, у индивидуальных предпринимателей на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении; - время работы в качестве государственных и муниципальных служащих. <p>В стаж работы включаются периоды иной деятельности, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях; - военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года) и до 31 декабря 1999 года в случаях заключения и 	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				<p>ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;</p> <p>- служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и СССР;</p> <p>- военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;</p> <p>- военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.</p> <p>В стаж работы, дающей право на установление надбавки, не зачисляется трудовая деятельность в должностях, с которых работник уволен за виновные действия.</p> <p>Решение об установлении работникам надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, оформляется локальным нормативным актом учреждения, с учетом стажа работы, установленного комиссией в соответствии с пунктом 4.6 Примерного положения</p>	ежеквартально, ежегодно
4.	Премииальные выплаты по итогам работы	До 100% от должностного оклада	выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в пункте 4.7 Примерного положения, по итогам определенного периода работы (квартал, год)		

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр» (в редакции постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 февраля 2024 г. № 75-П)

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр»

№ п/п	Наименование выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	3 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 руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и государственного казенного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр» (далее – учреждение, автономный округ), эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	4 надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается Директором департамента культуры автономного округа (далее – департамент), которое оформляется правовым актом департамента. Решение об установлении заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда	5 До 100% от должностного оклада	6 ежемесячно
2.	Премия за	1. Успешное участие (достижение	премия за выполнение особо важных и	До 100% от	единовременно

1	2	3	4	5	6
	<p>выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Департаментом и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников учреждения (далее – Примерное положение)</p>	<p>ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается директором Департамента на основании его отчета, оформляется правовым актом Департамента.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, оформляется локальным нормативным актом учреждения.</p> <p>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	<p>Должностного оклада</p>	
3.	<p>Надбавка за выслугу лет</p>	<p>при наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет</p> <p>при наличии у работника стажа работы свыше 15 лет</p>	<p>надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, у индивидуальных предпринимателей на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении; - время работы в качестве государственных и 	<p>размер установлен приложением № 4-2 к Примерному положению</p>	<p>ежемесячно</p>

1	2	3	4	5	6
			<p>муниципальных служащих. В стаж работы включаются периоды иной деятельности, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях; - военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года) и до 31 декабря 1999 года в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров; - служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и СССР; - военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; - военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы. <p>В стаж работы, дающей право на установление надбавки, не зачисляется трудовая деятельность в должностях, с которых работник уволен за виновные действия.</p> <p>Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в департаменте, или со дня представления документа о стаже.</p>		

1	2	3	4	5	6
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение утвержденного плана работы учреждения. 2. Обеспечение информационной открытости учреждения. 3. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов департамента, прочих поручений, в том числе OKR. 4. Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество. 5. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств. 6. Укомплектованность учреждения кадрами. 7. Наличие либо отсутствие кредиторской задолженности у учреждения. 8. Эффективное использование имущества. 9. Соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда учреждения. 10. Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в 	<p>дающем право на соответствующие выплаты. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается директором департамента, оформляется правовым актом департамента.</p> <p>Решение об установлении заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, оформляется локальным нормативным актом учреждения с учетом стажа работы, установленного комиссией в соответствии с пунктом 4.6 Примерного положения</p>	до 100% должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом департамента.

Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа)

1	2	3	4	5	6
		<p>соответствии с пунктом 7.9 Примерного положения. 11. Процент поддержанных заявок на предоставление федеральных грантов на реализацию проектов в области культуры и искусства организациями, созданными органами государственной власти автономного округа и органами местного самоуправления муниципальных образований в автономном округе, от общего количества заявок</p>			

»;

2.4. Дополнить приложениями №№ 4-1, 4-2 следующего содержания:

«Приложение № 4-1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Надбавка за выслугу лет при наличии у работника стажа работы			
		от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 лет до 15 лет	свыше 15 лет
1	2	3	4	5	6
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих				
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 232	1 725	2 218	2 711
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 486	2 080	2 675	3 269

Приложение № 4-2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казённого учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Информационно-аналитический центр»

РАЗМЕРЫ

стимулирующих выплат по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Надбавка за выслугу лет при наличии у работника стажа работы			
		от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 лет до 15 лет	свыше 15 лет
1	2	3	4	5	6
1.	Директор учреждения	2 843	3 980	5 117	6 254
2.	Заместитель директора учреждения	2 520	3 528	4 536	5 543
3.	Главный бухгалтер	2 261	3 166	4 070	4 975

»;

2.5. в приложении № 5:

2.5.1. пункт 2 подраздела 1.2 раздела 1 признать утратившим силу;

2.5.2. пункт 1 подраздела 2.2 раздела 2 признать утратившим силу.