



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15 июля 2022 г.

№ 700-П

г. Салехард

### О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики и туризма Ямало-Ненецкого автономного округа

Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа  
**п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Отраслевое положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики и туризма Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденное постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1254-П.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 октября 2022 года.

Губернатор  
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.А. Артюхов

## УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Правительства  
Ямало-Ненецкого автономного округа  
от 15 июля 2022 года № 700-П

### **ИЗМЕНЕНИЯ,**

которые вносятся в Отраслевое положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики и туризма Ямало-Ненецкого автономного округа

1. Пункт 4.10 изложить в следующей редакции:

«4.10. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, год) в соответствии с пунктом 7 приложения № 3 к настоящему Отраслевому положению.

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

Премияльные выплаты по итогам работы работников учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения.».

2. Пункт 6.3 изложить в следующей редакции:

«6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы в фонде оплаты труда учреждения на уровне:

с 01 сентября 2022 года – не менее 40%;

с 01 января 2025 года – не менее 60%;

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

- соблюдения предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенных в соответствии с пунктами 5.6 – 5.8 настоящего Отраслевого положения;

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

замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы департамента молодежной политики и туризма автономного округа (далее – работники департамента молодежной политики и туризма автономного округа).».

3. Пункт 6.5 изложить в следующей редакции:

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

6.5.1. для основного персонала – необходимые для реализации плана мероприятий («дорожной карты») «Совершенствование оплаты труда специалистов, реализующих основные направления молодежной политики, туризма и детского отдыха», утвержденного распоряжением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 23 мая 2022 года № 450-РП;

6.5.2. для административно-управленческого и вспомогательного персонала:

6.5.2.1. на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12 должностных окладов согласно штатному расписанию;

6.5.2.2. на выплату стимулирующей части заработной платы:

- директор, заместитель директора, главный бухгалтер, общепрофессиональные должности служащих второго, третьего и четвертого уровней – в размере 7,2 должностного оклада согласно штатному расписанию;

- общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня – в размере 4,8 должностного оклада согласно штатному расписанию;

- общепрофессиональные должности служащих первого уровня и общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня – в размере 1,2 должностного оклада согласно штатному расписанию.».

4. Подпункт 1.3.1 пункта 1.3 графы 3 приложения № 1 дополнить словом «, психолог».

5. В приложении № 3:

5.1. пункты 2, 3 изложить в следующей редакции:

«

2.	Надбавка за интенсивность труда	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу	ежемесячно	
		до 55% должностно-го оклада	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных 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, достижение значимых результатов учреждения.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе исполнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>	
		рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу		
		до 100%	устанавливается при условии	1. Выполнение работ высокой	ежемесячно

	<p>Должностного оклада</p>	<p>выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда</p>	<p>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 учреждения, включая достижение ключевых точек и показателей ключевых приоритетов (OKR).</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 учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>	
--	----------------------------	---	--	--

3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу		единовременно	
		до 100% от должностного оклада	<p>премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем выполняемой работы (задания);</li> <li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность работы (задания)</li> </ul>		<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.6 Отраслевого положения</p>
		рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу	к особо важным и ответственным работам относятся:		единовременно
	до 200% от должностного оклада	премирование производится по итогам выполнения особо важных и ответственных работ на основании локального нормативного акта учреждения, исходя из трудовой функции работника и его	<p>1) участие и (или) организация мероприятий в сфере молодежной политики, проводимых департаментом молодёжной</p>		

			<p>персонального вклада в конечный результат, выразившихся в успешном участии (достижение персонально поставленных задач) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем выполняемой работы (задания);</li> <li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность и важность работы (задания)</li> </ul>	<p>политики и туризма Ямало-Ненецкого автономного округа и (или) учреждением;</p> <p>2) создание благоприятных условий для развития туризма в автономном округе, в части оказания туристско-информационных услуг, развития и продвижения регионального туризма, формирования и ведении баз данных, в том числе интернет-ресурсов в сфере туризма.</p> <p>3) выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для Ямало-Ненецкого автономного округа или учреждения</p>	
--	--	--	---	---	--

»;

5.2. пункт 7 изложить в следующей редакции:

«

7. Премииальные выплаты по итогам работы	рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплаты для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу	ежеквартально, ежегодно
	до 100% от должностного оклада	Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения являются:
	производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении	

»;

			<p>(достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели выполнены в полном объеме;</li> <li>- показатели выполнены частично;</li> <li>- показатели выполнены со значительным отклонением;</li> <li>- показатели не выполнены</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение утвержденного учреждения государственного задания;</li> <li>- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ)</li> <li>- государственного задания;</li> <li>- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;</li> <li>- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (<a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a>), а также поддержание ее в актуальном состоянии;</li> <li>- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;</li> <li>- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

				<p>отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов учредителя, а также их качество;</li> <li>- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;</li> <li>- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг;</li> <li>- отсутствие замечаний, предписывающих (неустранимых) замечаний проверяющих органов и учредителя по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения</li> </ul>	
<p>рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплаты для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу</p>					
до 200% от должностного оклада	производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и	1) вклад работника учреждения в результат работы структурного подразделения, в состав которого входит работник;	ежеквартально, ежегодно		
		2) непосредственное участие в реализации и(или) организации			

			<p>качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели выполнены в полном объеме;</li> <li>- показатели выполнены частично;</li> <li>- показатели выполнены со значительным отклонением;</li> <li>- показатели не выполнены</li> </ul>	<p>основных направлений деятельности учреждений (в зависимости от сферы деятельности) по итогам периода работы);</p> <p>3) успешное участие (достижение персонально поставленных задач), направленное на результативную деятельность учреждения по достижению показателей учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совокупного турпотока;</li> <li>- интереса в интернете к региону как к месту отдыха: количество запросов в ключевых поисковых системах об отдыхе в регионе;</li> <li>- уровня вовлеченности молодежи в мероприятия, направленные на развитие личного потенциала;</li> <li>- количества вовлеченности молодежи, принявшей участие в мероприятиях, направленных на обеспечение здорового образа жизни</li> </ul>	
--	--	--	--	---	--

».

6. В приложении № 4:

6.1. в графе 5:

6.1.1. в пункте 2 цифру «55» заменить цифрой «100»;

6.1.2. в пункте 3 цифру «100» заменить цифрой «200»;

## 6.2. пункт 6 изложить в следующей редакции:

«	6. Премияльные выплаты по итогам работы	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 отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении	до 20% от должностного оклада 0	ежеквартально, ежегодно
	эффективное использование имущества	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	до 10% от должностного оклада 0	ежеквартально, ежегодно
	выполнение утвержденного учреждения государственного задания на оказание государственных услуг	государственное задание выполнено государственное задание не выполнено	государственное задание выполнено государственное задание не выполнено	до 40% от должностного оклада 0	ежеквартально, ежегодно



	учреждения кадрами	учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения	должностного оклада 0	ежегодно
--	--------------------	---	--------------------------	----------

».

7. В приложении № 5:

7.1. раздел I дополнить пунктом 7 следующего содержания:

«7. Психолог.»;

7.2. раздел III признать утратившим силу.