

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ЯМАЛЬСКИЙ РАЙОН
ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ЯМАЛЬСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

10 декабря 2025 г.

№ 1092

с. Яр-Сале

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Полюс»**

Руководствуясь частью 1 статьи 15, частью 4 статьи 44 Устава муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа, распоряжением Главы Ямальского района от 05 декабря 2025 года № 1557-к «О возложении исполнения обязанностей», Администрация Ямальского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Полюс», утвержденное постановлением Администрации Ямальского района от 12 сентября 2024 года № 876 (в редакции постановлений Администрации Ямальского района от 30 сентября 2024 года № 920, от 05 марта 2025 года № 147, от 21 мая 2025 года № 387, от 04 августа 2025 года № 600).

2. Отделу документационного обеспечения Управления кадров и делопроизводства Администрации Ямальского района обеспечить опубликование настоящего постановления в сетевом издании «ЯТВ» (YAMALTV.ru) и размещение на официальном сайте муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<https://yam.yanao.ru>).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2026 года.

Заместитель Главы Администрации
Ямальского района

С.А. Стеблянка

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Администрации
Ямальского района
от 10 декабря 2025 года № 1092

**Изменения, которые вносятся в положение об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Полюс», утвержденное
постановлением Администрации Ямальского района от 12 сентября 2024
года № 876**

1. Пункт 31 изложить в следующей редакции:

«31. Надбавка за интенсивность труда.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность труда устанавливается при назначении, перемещении работника и в других случаях с учетом профессиональной служебной деятельности, опыта работы по специальности, специального режима работы, выполнения работ высокой напряженности, дополнительной нагрузки в работе и в целях повышения заинтересованности работника в результате своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, а так же в соответствии с пунктами 1, 2, 3 приложения 3 к настоящему Положению.».

2. Дополнить пунктом 34-1 следующего содержания:

«34-1. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям с целью мотивации работников к повышению качества выполняемых ими работ в соответствии с пунктом 4 приложения 3 к настоящему Положению.».

3. В абзаце двенадцатом пункта 51 слова «, в том числе материальная помощь к отпуску» исключить.

4. Пункты 57, 58 признать утратившими силу.

5. Приложение 2 изложить в следующей редакции:

«Приложение 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Полюс»

**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	59 573			
2.	Главный	48 444	В	6	приказ Министерства

	бухгалтер				труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н
3.	Главный инженер	48 444			
4.	Специалист по закупкам	30 195	В	6	приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года №625н

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

6. Приложение 3 изложить в следующей редакции:

«Приложение 3
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Полюс»

Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень – Делопроизводитель до 42%; Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень – Заведующий хозяйством до 1 % 4 квалификационный уровень – мастер участка до 1% Профессиональная квалификационная группа «Общепро-	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, 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 учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
		евые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт – до 42%; специалист по закупкам – до 42 % Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень – водитель автомобиля до 1%			
2.	Надбавка за наличие классности	3 000 рублей	Надбавка устанавливается водителям автомобиля при условии наличия	Водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		2 000 рублей		Водитель	

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
			документа, подтверждающего классность	автомобиля 2-го класса	
3.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, специалист по закупкам, делопроизводитель, водитель автомобиля, мастер участка, заведующий хозяйством – до 100% должностного оклада Прочие – до 60 % должностного оклада	Премирование производится на основании локального акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - о б ъ е м выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания).	Основными показателями для выплаты премии являются: 1) оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения муниципального образования; 2) достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы; 3) существенно е снижение затрат бюджета учреждения муниципального образования или увеличение его доходной части, давшие значительный экономический эффект; 4) участие в судебных делах, вовлекших судебно-исковое привлечение денежных средств или	единовременно

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
				экономии денежных средств бюджета учреждения муниципального образования, а также принятие судебного решения в пользу Администрации муниципального образования либо учреждения; 5) большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо городского значения или масштаба; 6) иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования или автономного округа, результативную деятельность учреждения и повышение эффективности государственного управления; 7) трудоемкость и объемность выполняемого задания; 8) надлежащее выполнение функций в рамках особо важного задания;	

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
				9) оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; 10) степень сложности задания; 11) обязательное соблюдение трудовой дисциплины	
4.	Премииальные выплаты по итогам работы	До 40% должностного оклада*	Производится на основании локального 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.	1) результаты работы учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; 2) добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей; 3) обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (bus.gov.ru), а также поддержание ее	ежеквартально, ежегодно

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
				в актуальном состоянии; 4) соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество; 5) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, поручений уполномоченного органа, а также их качество; 6) соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; 7) соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации; 8) удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг; 9) отсутствие замечаний, предписывающих	

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1.	2	3	4	5	6
				х (неустраненных) замечаний проверяющих органов и уполномоченного органа по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	

».

7. Приложение 4 изложить в следующей редакции:

«Приложение 4
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Полюс»

**Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
директору, главному инженеру и главному бухгалтеру**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	Директору - до 38 % должностного оклада;	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Результативность исполнения должностных (трудовых) обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 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.	ежемесячно
		Главному инженеру - до 20 % должностного оклада		Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания).	
		главному бухгалтеру – до 12 % должностного оклада		Результативность исполнения должностных (трудовых) обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.	
				Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания).	
				Результативность исполнения должностных (трудовых) обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.	
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	Директору - до 100 % должностного оклада;	Премирование производится на основании локального акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих	Основными показателями для выплаты премии являются: - оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения муниципального образования; - достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и	единовременно
		Главному инженеру и главному бухгалтеру – до 100%			

№ п/ п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		должностного оклада	параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены.	методов работы; - существенное снижение затрат бюджета учреждения муниципального образования или увеличение его доходной части, давшие значительный экономический эффект; - участие в судебных делах, вовлекших судебно-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета учреждения муниципального образования, а также принятие судебного решения в пользу Администрации муниципального образования либо учреждения; - большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо городского значения или масштаба; - иные действия, направленные на социально- экономическое развитие муниципального образования или автономного округа, результативную деятельность учреждения и повышение эффективности государственного управления; - трудоемкость и объемность выполняемого задания; - надлежащее выполнение функций в рамках особо важного задания; - оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; - степень сложности задания; - обязательное соблюдение трудовой дисциплины	
3.	Премияльные выплаты по итогах работы директору до 100%	20%	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.	ежеквартально, ежегодно
		0%		Отсутствие на официальном сайте в сети «Интернет» (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении.	
		10%	Эффективное использование имущества	Отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения.	
		0%		Наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
				причине приведения его в негодность по вине работников учреждения.	
		10%	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, заявок, обращений, исполнение приказов уполномоченного органа.	Соблюдение сроков исполнения документов.	
		5%		Нарушение срока не более чем на 2 дня.	
		0%		Нарушение срока более чем на 2 дня.	
		20%	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество.	
		0%		Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности.	
		20%	Целевое эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств бюджета, административных правонарушений.	
		0%		Наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств бюджета, административных нарушений.	
		5%	Достижение целевых уровней снижения объема потребления ресурсов	Целевые уровни снижения объема потребления ресурсов достигнуты	
		0%		Целевые уровни снижения объема потребления ресурсов не достигнуты	
		15%	Соблюдение сроков и требований при взаимодействии с органами местного самоуправления	Отсутствие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, с отраслевыми (функциональными) органами Администрации Ямальского района	
		0%		Наличие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, с отраслевыми (функциональными) органами Администрации Ямальского района	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы главному инженеру – до 50%*	25%	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, заявок, обращений, исполнение приказов уполномоченного	Соблюдение сроков исполнения документов.	ежеквартально, ежегодно
		10%		Нарушение срока не более чем на 2 дня.	
		0%		Нарушение срока более чем на 2 дня.	

№ п/ п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			органа.		
		25%	Соблюдение сроков и требований при взаимодействии с органами местного самоуправления	Отсутствие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, с отраслевыми (функциональными) органами Администрации Ямальского района	
		0%		Наличие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, с отраслевыми (функциональными) органами Администрации Ямальского района	
5.	Премияльные выплаты по итогам работы главному бухгалтеру –до 50%*	25%	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество.	ежеквартально, ежегодно
		0%		Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности.	
		25%	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств бюджета, административных правонарушений.	
		0%		Наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств бюджета, административных правонарушений.	

Примечание

* за счет экономии бюджетных ассигнований.

».

8. Приложение 5 признать утратившим силу.