МИНИСТЕРСТВО СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

30 сентября 2021 года №96-54-мпр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Положением о министерстве спорта Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 16 марта 2016 года № 130-пп, руководствуясь статье 21 Устава Иркутской области,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» (прилагается).

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после дня его официального опубликования.

Заместитель министра спорта Иркутской области П.А. Богатырев

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства спорта Иркутской области
от
30 сентября 2022 № 96-54-мпр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ПРАВА И БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области , по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» (далее – учреждение, министерство, Примерное положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области».

Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда, является основанием для разработки положения об оплате труда работников учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» и определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – представительный орган работников) после согласования с министерством утверждает положение об оплате труда работников учреждения.

4. Штатное расписание учреждения после согласования с министерством утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

7. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее – Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 3-10 процентов ниже минимального

размера оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. К выплатам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда относится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент к заработной плате;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (северная надбавка);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- оплата работы в праздничные и выходные дни;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- оплата сверхурочных часов;
- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей.

13. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1, 3 пункта 11 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 2 пункта 11 настоящего Примерного положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

15. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

16. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

17. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждений производятся за каждый час работы в размере 20 процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

18. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочная работа и выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

19. К заработной плате, материальной помощи, единовременным выплатам работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных законодательством.

Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

20. Работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда и страховые взносы на оплату труда на соответствующий год, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за выполнение больших объемов работ;

-надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет. К выплате за выслугу лет относится надбавка за выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ. К выплате за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы (далее – Премия). К премии относятся:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за полугодие;

- премия по итогам работы за год;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ. К выплате за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относится надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.

21. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных значениях либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

23. Решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее конкретном размере принимается в порядке, утвержденном руководителем учреждения, сроком не более чем на один календарный год в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 150% от оклада (должностного оклада) в месяц.

24. Работникам учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Установление надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, принятому в порядке, установленном Положением о комиссии по установлению трудового стажа.

В периоды работы, которые засчитываются в стаж за выслугу лет для установления указанной надбавки, включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Иркутской области.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, подтверждающие факт работы, (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).

25. Работникам учреждения премия и надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Премия и надбавка за качество выполняемых работ выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Размеры премии по итогам работы, надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения, представленных в порядке, утвержденном руководителем учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ составляет 100 процентов от размера оклада (должностного оклада).

Максимальный размер премии не более среднемесячного заработка работника учреждения.

Периодичность выплаты премии, надбавки за качество выполняемых работ (ежемесячно или ежеквартально) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

26. Работникам учреждения устанавливается надбавка за

профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, а также о размере указанной надбавки принимается в порядке, утвержденном руководителем учреждения, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ не может превышать 180 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников государственного учреждения, определенных в Приложении 4 к настоящему Примерному положению.

28. Установление показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения осуществляется с учетом необходимости определения конкретного размера выплат стимулирующего характера в зависимости от степени их достижения.

Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

29. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период, и лимитов бюджетных обязательств.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

30. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальное соотношение размера заработной платы руководителя учреждения к размеру заработной платы работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающему уровня, определенного с учетом минимальных размеров дифференциации

заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, определенных в Приложении 2 к настоящему Примерному положению, составляет 1,6.

31. Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

32. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

33. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

34. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом министерства в виде премий по итогам работы за квартал, календарный год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения в соответствии с Приложением 5 к настоящему Примерному положению.

Премирование руководителя учреждения по итогам работы осуществляется на основании представления заместителя министра, курирующего направление деятельности учреждения в соответствии с распределением обязанностей, утвержденным правовым актом министерства.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год по итогам работы.

Премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в Приложении 4 к настоящему Примерному положению.

36. Премии по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при условии достаточности лимитов бюджетных обязательств учреждения для осуществления иных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, и страховых взносов на оплату труда.

37. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определен в Приложении 6 к настоящему Примерному положению.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

38. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, выплачиваются:

1) материальная помощь;

2) единовременная выплата к отпуску.

39. Материальная помощь работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предоставляется в случаях:

- смерти членов семьи;

- причинение материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

- материального затруднения, вызванного болезнью (травмой) работника учреждения, либо членов семьи;

- материальная помощь при рождении(усыновлении)ребенка;

- материальная помощь при регистрации брака;

- по другим уважительным причинам.

Членами семьи признаются супруги, дети (в том числе усыновленные), родители работников учреждения.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Материальная помощь предоставляется в размере не более пяти минимальных размеров оплаты труда.

40. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год)

выплата в размере одного оклада (должностного оклада) на основании соответствующего письменного заявления работника учреждения в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предоставление единовременной выплаты работникам учреждения оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - распоряжением министерства.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителя учреждения составляет 3 минимальных размеров оклада (должностного оклада), предусмотренных Приложением 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационного уровня (начальник отдела).

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оклад (должностной оклад) которых определен от должностного оклада руководителя, составляет 2 минимальных размеров оклада (должностного оклада), предусмотренных Приложением 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационного уровня (начальник отдела).

Заместитель министра спорта Иркутской области П.А. Богатырев

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Раздел 1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	5900
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (программист, электроник, профконсультант, психолог, социолог, юрисконсульт, бухгалтер, экономист, инспектор, специалист по профориентации, специалист по социальной и психологической адаптации граждан, специалист)	8185
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	8549
3 квалификационный уровень (должности служащих	8778

первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	9340
5 квалификационный уровень (главный специалист, главный инспектор, старший инспектор, заместитель главного бухгалтера)	9808
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень (начальник отдела)	10120

Раздел 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих

Наименование профессии	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	5600
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	7119

Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	8209

Заместитель министра спорта Иркутской области П.А. Богатырев

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Квалификационный уровень	Минимальный размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 489
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень	7 579
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	10 419
2 квалификационный уровень	11 439
3 квалификационный уровень	12 479
4 квалификационный уровень	13 559
5 квалификационный уровень	14 679

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		15 839
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
	5 разряд	1 519
2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
	7 разряд	2 609

Заместитель министра спорта Иркутской области П.А. Богатырев

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 лет	30

Заместитель министра спорта Иркутской области П.А. Богатырев

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области (далее - учреждение, министерство)
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
	Выполнение сверх установленных показателей
	Уровень исполнительской дисциплины работника
Надбавка за выслугу лет Надбавка за качество выполняемых работ	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов
	Наличие стажа непрерывной работы в

	государственных учреждениях Иркутской области
	Отсутствие обоснованных жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнение возложенных на него функций
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства
	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения
	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации
	Своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики
	Безаварийное вождение автомобилей
Премия	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	Наличие квалификационной категории (для водителей)
	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)

	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)

Заместитель министра спорта Иркутской области  П.А. Богатырев

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности руководителя государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области (далее – руководитель, учреждение)
Премия по итогам работы за месяц	Полнота и своевременность выполнения особо важных и значимых поручений министра труда и занятости Иркутской области, дополнительно возложенных на руководителя в связи с исполнением поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Иркутской области, Правительства Иркутской области
	Соблюдение сроков и порядка предоставления налоговой и статистической отчетности учреждений, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета
	Отсутствие нарушений по начислениям и срокам выплаты заработной платы и страховых взносов в учреждениях, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета
	Соблюдение сроков и порядка составления и предоставления бюджетной отчетности учреждений,

	с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета
	Отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде
Премия по итогам работы за первое полугодие, календарный год	Количественный показатель эффективности деятельности возглавляемого учреждения за соответствующий период, определенный в порядке, утвержденном правовым актом министерства
	Отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Заместитель министра спорта
Иркутской области П.А. Богатырев

Приложение 6
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Областное государственное казенное учреждение Иркутской области «Единый центр обслуживания в сфере физической культуры и спорта»

Начальник отдела (выполняющий функции в области бухгалтерского учета);

заместитель начальника отдела (выполняющий функции в области бухгалтерского учета);

заместитель главного бухгалтера;

ведущий бухгалтер;

ведущий экономист;

бухгалтер.

Заместитель министра спорта Иркутской области П.А. Богатырев