МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

28 марта 2022 года № 65-20/22-мпр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о министерстве цифрового развития и связи Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 27 мая 2021 года № 368-пп,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области (прилагается).

Определить, что настоящий приказ издается в связи с возложением на министерство цифрового развития и связи Иркутской области функций и полномочий учредителя областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области» и не влечет за собой изменений условий оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области».

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области» (ogirk.ru), а также на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

Министр цифрового развития
и связи Иркутской области И.А. Рыморенко

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства цифрового развития и связи Иркутской области
от 28.03.2022г. № 65-20/22-мпр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области (далее – организация, министерство), 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 организации и определяет:

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

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

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

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников организации;

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

6) показатели и критерии эффективности деятельности руководителя организации;

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

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

3. Руководитель организации с учетом мнения наблюдательного совета организации (далее – представительный орган работников) после согласования с министерством утверждает положение об оплате труда работников организации.

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

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).

6.1. Месячная заработная плата работников учреждений, 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.

7. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок формирования и расхода фонда оплаты труда работников организации устанавливается Правительством Иркутской области.

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

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации 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 организации.

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

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

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже минимального оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

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

11. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

3) выплата за расширение зоны обслуживания;

4) выплата за увеличение объема работ;

5) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6) районный коэффициент к заработной плате;

7) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области (северная надбавка).

12. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

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

Размер выплаты 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.

Выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

14. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников организации 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 федеральным и областным законодательством.

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

15. Работникам организации, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) выплаты за качество выполняемых работ;

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

16. В рамках выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда.

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

Указанное решение оформляется приказом руководителя организации.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 50% от оклада (должностного оклада) в месяц.

17. В рамках выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации 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 организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа, принятого в порядке, установленном Положением о комиссии по установлению трудового стажа.

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 организации.

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, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (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).

Право на установление надбавки за выслугу лет рекомендуется устанавливать со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в организации, или со дня представления работником документа о стаже работы, дающем право на установление надбавки за выслугу лет.

18. В рамках премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ работникам организации выплачиваются:

1) премия по итогам работы за квартал;

2) премия по итогам работы за полугодие;

3) премия по итогам работы за 9 месяцев;

4) премия по итогам работы за год;

5) единовременная премиальная выплата;

6) надбавка за качество выполняемых работ.

Премиальные выплаты по итогам работы и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются при условии финансовой возможности (с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды) в пределах установленной субсидии на выполнение государственного задания на текущий год и фактической суммы денежных средств, поступивших от платной и иной приносящей доход деятельности организации, на расчетном счете. Финансовая возможность определяется путем проведения подробного анализа всех ожидаемых расходов на текущий календарный год.

Единовременная премиальная выплата устанавливается по результатам работы за год и выплачивается за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по итогам работы за год.

Премиальные выплаты по итогам работы и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя организации в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений организации, представленных в порядке, утвержденном руководителем организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в организации с участием представительного органа работников.

Премиальные выплаты по итогам работы и надбавка за качество выполняемых работ рассчитываются пропорционально фактически отработанному работниками организации времени в соответствующем периоде.

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год не может превышать 50% от оклада (должностного оклада) работника организации.

Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ, единовременной премиальной выплаты не может превышать 200% от оклада (должностного оклада) работника организации.

19. В рамках выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ работникам организации в пределах фонда оплаты труда устанавливаются:

1) надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ;

2) персональная надбавка.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, персональной надбавки, а также о размерах указанных выплат стимулирующего характера принимается в порядке, утвержденном руководителем организации, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений организации.

Указанное решение оформляется приказом руководителя организации.

Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, а также персональная надбавка устанавливаются в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации.

Максимальный размер надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ не может превышать 95% оклада (должностного оклада) работника организации.

Максимальный размер персональной надбавки не может превышать 20% оклада (должностного оклада) работника организации.

20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников организации, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом

мнения представительного органа работников и рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников организаций, определенных в Приложении 4 к настоящему Примерному положению (далее – показатели и критерии эффективности деятельности работников организации).

21. Установление показателей и критериев эффективности деятельности работников организации 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

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

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

24. Должностной оклад руководителя организации, 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).

25. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 10 - 60 процентов ниже оклада руководителя организации.

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

27. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в виде премиальных выплат (далее – премиальные выплаты) по итогам работы за квартал, год.

28. Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников организации пропорционально фактически отработанному времени.

29. Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя организации (далее – Показатели), определенными в Приложении 6 к настоящему Примерному положению.

30. Для получения премиальных выплат руководитель организации предоставляет в министерство отчет о выполнении Показателей за отчетный период до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, с приложением подтверждающих документов.

31. Министерство в течение 7 рабочих дней со дня предоставления отчета о выполнении Показателей за отчетный период с приложением подтверждающих документов проводит их анализ и оценку достижения Показателей.

32. В случае достижения Показателей министерство принимает решение о премировании руководителя организации в форме распоряжения министерства.

33. В случае недостижения соответствующего Показателя министерство принимает решение об отказе в премировании руководителя организации по данному Показателю.

34. Вне зависимости от достижения или недостижения Показателей премиальные выплаты руководителю организации не производятся в случае:

1) совершения по месту работы в отчетном финансовом году хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

2) наличия просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам организации за отчетный период;

3) при наличии у руководителя дисциплинарных взысканий, не снятых в течение отчетного периода.

35. Решение об отказе в премировании руководителя организации с указанием причин отказа направляется руководителю организации в течение 7 рабочих дней со дня предоставления отчета о выполнении Показателей за отчетный период с приложением подтверждающих документов.

36. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в виде премий по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год в процентах к должностным окладам, а также единовременной премиальной выплаты на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников организации.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

37. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются при условии финансовой возможности (с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды) в пределах установленной субсидии на выполнение государственного задания на текущий год и фактической суммы денежных средств, поступивших от платной и иной приносящей доход деятельности организации, на расчетном счете. Финансовая возможность определяется путем проведения подробного анализа всех ожидаемых расходов на текущий календарный год.

38. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

39. Перечень должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу, определен в Приложении 5 к настоящему Примерному положению.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

40. Работникам организации за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников организации.

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

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

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

Материальная помощь работнику организации предоставляется в размере до 3 окладов (должностных окладов), а руководителю организации и работникам, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя организации, - в размере до 1 оклада (должностного оклада).

41. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ могут быть отнесены надбавки за ученую степень, за почетное звание, за ведомственный знак отличия, за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ и иные надбавки с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач. Максимальный размер надбавок, относящихся к выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, не ограничен.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику организации, имеющему одну или несколько ученых степеней, при условии соответствия указанной ученой степени (указанных ученых степеней) профессиональной квалификационной группе, к которой относится данный работник.

Надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия устанавливаются работнику организации, имеющему одно или несколько почетных званий или ведомственных знаков отличия, при условии соответствия указанного почетного звания (указанных почетных званий), ведомственных знаков отличия профессиональной квалификационной группе, к которой относится данный работник.

Надбавку за ученую степень, почетное звание, ведомственный знак отличия рекомендуется устанавливать работнику организации после представления документа, подтверждающего наличие соответствующих оснований, начиная с даты, когда у работника возникло право на установление надбавки (но не более чем за шесть месяцев, предшествующих месяцу представления соответствующего документа):

1) при наличии ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

2) при наличии почетного звания, ведомственного знака отличия со дня присвоения (награждения).

При наступлении у работника областного государственного учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в

другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда рекомендуется осуществлять по окончании указанных периодов.

42. Работникам организации 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 организации 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.

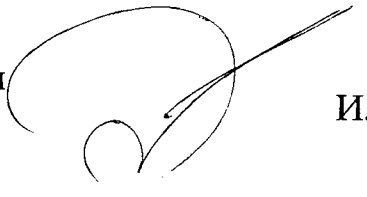
Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом руководителя организации, а в отношении руководителя организации – распоряжением министерства цифрового развития и связи Иркутской области.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю организации составляет не более двух минимальных размеров оплаты труда.

Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, руководителю учреждения выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оклад (должностной оклад) которых определен от должностного оклада руководителя, составляет не более полутора минимальных размеров оплаты труда.

Министр цифрового развития и связи Иркутской области  И.А. Рыморенко

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ, ОТНЕСЕННЫМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Квалификационный уровень	Перечень должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада (рублей))
1. «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	диспетчер, техник, администратор	13 200,00
3 квалификационный уровень	техник I категории	14 200,00
4 квалификационный уровень	ведущий техник	15 100,00

2. «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по бухгалтерскому учету, инженер, инженер-программист, программист, инженер-электроник	18 500,00
2 квалификационный уровень	специалист по бухгалтерскому учету II категории, экономист по труду II категории, инженер II категории, программист II категории, инженер-электроник II категории	19 500,00
3 квалификационный уровень	инженер-программист I категории, специалист по бухгалтерскому учету I категории, программист I категории	20 050,00
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий программист, ведущий инженер-программист ведущий инженер-электроник	21 500,00
4. «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	27 060,00

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ 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

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

N п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер дифференциации, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5 929,00
1.2.	3 квалификационный уровень	7 579,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
2.1.	4 квалификационный уровень	13 559,00
2.2.	5 квалификационный уровень	14 679,00

3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	15 839,00
3.2.	3 квалификационный уровень	18 289,00

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Стаж 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

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера/Показатель эффективности	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области (далее – организация)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	Количество выполняемых работником Информационно-технического центра служебных заданий	Выполнение от 81% до 100% служебных заданий и плановых работ
		Выполнение от 61% до 80 служебных заданий и плановых работ
		Выполнение менее 60% служебных заданий и плановых работ
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	Качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных замечаний к исполнению должностных обязанностей работником Информационно-технического центра

		Наличие обоснованных замечаний к исполнению должностных обязанностей работником Информационно-технического центра
		Исполнение работником Информационно-технического центра требований внутренних регламентов
		Нарушение работником Информационно-технического центра требований внутренних регламентов
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	
3.1	Успешное и добросовестное исполнение работником Информационно-технического центра должностных обязанностей, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие поощрений, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации у работников Информационно-технического центра в течение отчетного периода
		Отсутствие поощрений, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации у работников Информационно-технического центра в течение отчетного периода
		Достижение максимальных показателей эффективности в отчетном периоде
		Недостижение максимальных показателей эффективности в отчетном периоде
4.	Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	
4.1	Выполнение важной работы с высокой степенью самостоятельности в установленные сроки	Выполнение важной работы с высокой степенью самостоятельности в установленные сроки, в отчетном периоде
		Невыполнение особо важной работы с высокой степенью самостоятельности в отчетном периоде

4.2	Профессиональное развитие	Повышение профессиональной квалификации, посещение семинаров, прослушивание он-лайн лекций, тренингов и пр. в отчетном периоде
		Отсутствие повышения профессиональной квалификации, посещение семинаров, прослушивание он-лайн лекций, тренингов и пр. в отчетном периоде

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Областное государственное автономное учреждение «Информационно-технический центр Иркутской области»

1. Администратор
2. Ведущий инженер-программист
3. Ведущий инженер-электроник
4. Ведущий программист
5. Ведущий специалист по бухгалтерскому учету
6. Ведущий техник
7. Диспетчер
8. Заместитель начальника отдела
9. Инженер I категории
10. Инженер II категории
11. Инженер
12. Инженер-программист I категории
13. Инженер-программист II категории
14. Инженер-программист
15. Инженер-электроник II категории
16. Инженер-электроник
17. Начальник отдела
18. Программист I категории
19. Программист II категории
20. Программист
21. Специалист по бухгалтерскому учету I категории
22. Специалист по бухгалтерскому учету II категории
23. Специалист по бухгалтерскому учету
24. Техник I категории
25. Техник

Приложение 6
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ»

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области» (далее – Учреждение)	Критерии эффективности	Процент к должностному окладу	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	Техническое сопровождение и эксплуатация, вывод из эксплуатации информационных систем и компонентов информационно-телекоммуникационной инфраструктуры (информационные системы обеспечения типовой деятельности)	полное исполнение полное и своевременное выполнение работы на основании обращений потребителей (заявок)	10%	Отчет руководителя
2.	Техническое сопровождение и эксплуатация, вывод из эксплуатации информационных систем и компонентов информационно-телекоммуникационной инфраструктуры	полное и своевременное выполнение работы на основании обращений потребителей (заявок)	10%	Отчет руководителя

	(типовые компоненты информационно-телекоммуникационной инфраструктуры)			
3.	Техническая поддержка и обеспечение функционирования автоматизированных рабочих мест	полное и своевременное выполнение работы на основании обращений потребителей (заявок)	10%	Отчет руководителя
4.	Техническая поддержка и обеспечение функционирования единиц периферийного и специализированного оборудования, используемого вне рабочих станций	полное и своевременное выполнение работы на основании обращений потребителей (заявок)	10%	Отчет руководителя
5.	Обеспечение бесперебойной работы информационных систем и компонентов информационно-телекоммуникационной инфраструктуры	полное и своевременное выполнение работы на основании обращений потребителей (заявок)	10%	Отчет руководителя
6.	Обеспечение бесперебойной работы автоматизированных рабочих мест, периферийного оборудования и специализированного оборудования, используемого вне рабочих станций	полное и своевременное выполнение работы на основании обращений потребителей (заявок)	10%	Отчет руководителя
7.	Исполнительская дисциплина	Предоставление Учредителю в указанный в запросе срок ответов с запрашиваемой информацией	10%	Мониторинг министерства цифрового развития и связи Иркутской области
8.	Выполнение плановых показателей поступления денежных средств при осуществлении приносящий доход	Выполнение плановых показателей поступления денежных средств при осуществлении приносящий доход деятельности Учреждения, в соответствии с утвержденным планом	5%	Отчет руководителя

	деятельности Учреждения, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год	финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год не менее 90% за отчетный период.		
9.	Использование средств областного бюджета в соответствии с графиками перечисления субсидий, установленных в соглашениях между министерством цифрового развития и связи Иркутской области и Учреждением	Использование средств областного бюджета по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом, перечисленных в соответствии с графиками перечисления субсидий, установленных в соглашениях между министерством цифрового развития и связи Иркутской области и Учреждением, более 90%	10%	Отчет руководителя
10.	Качество экономического планирования	Количество внесенных изменений в план финансово-хозяйственной деятельности не чаще двух раз в квартал (за исключением случаев изменения финансирования Учреждения в соответствии с Законом о бюджете Иркутской области и/или сводной бюджетной росписью, а также внесения изменений, не связанных с финансовыми показателями)	5%	Изменения в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения
11.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской, финансовой и иной отчетности, в том числе размещения ее в программном комплексе «Свод-смарт (Web)»	Полное и своевременное размещение	5%	Отчет руководителя
12.	Полнота и своевременность размещения информации Учреждения на сайте www.bus.gov.ru	Полное и своевременное размещение	5%	Отчет руководителя