МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«15» апреля 2022 года № 59-13-мпр

Иркутск

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области

В соответствии с частью 2 статьи 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь Положением о министерстве строительства Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 1 марта 2021 года № 121-пп:

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области (прилагается).

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

Министр строительства
Иркутской области П.В. Писарев

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства строительства
Иркутской области
от «15» апреля 2022 г. № 59-13мпр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СТРОИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области (далее - примерное Положение об оплате труда), 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» и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников государственного автономного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству строительства Иркутской области (далее соответственно – учреждение, министерство).

2. Примерное Положение об оплате труда определяет:

1) минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, минимальные размеры дифференциации 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.

3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается с учетом примерного Положения об оплате труда, согласовывается министерством и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с министерством и включает в себя все должности работников учреждения.

5. Наименования должностей или профессий и квалификационные

требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих или в соответствующем профессиональном стандарте.

6. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается Правительством Иркутской области.

7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в зависимости от отнесения должности к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н.

9. Минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих:

1) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 13 767,0 рублей;

2 квалификационный уровень – 14 180,0 рубля;

3 квалификационный уровень – 15 314,0 рубля;

4 квалификационный уровень – 16 233,0 рубля;

5 квалификационный уровень – 17 045,0 рубля;

2) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень – 17 726,0 рубля;

2 квалификационный уровень – 18 436,0 рубля;

3 квалификационный уровень – 19 357,0 рубля;

4 квалификационный уровень – 20 519,0 рублей;

5 квалификационный уровень – 21 339,0 рублей;

3) должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень – 31 320,0 рублей.

По должностям работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом обеспечения их дифференциации

в зависимости от сложности труда.

10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 процентов ниже минимальных размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

11. Минимальные размеры должностных окладов по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от отнесения должности к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н.

12. Минимальные размеры должностных окладов по профессиям рабочих:

должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 10 270,0 рублей.

13. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессиональным 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 примерному Положению об оплате труда.

14. Размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, определенных главой 7 примерного Положения об оплате труда.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере четырех процентов должностного оклада работника по результатам специальной оценки условий труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области) устанавливаются в размерах, установленных

действующим законодательством;

3) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада работника, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (расчет части должностного оклада за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году);

7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующих размерах:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (порядок учета работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется соответствующим приказом учреждения);

8) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

16. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами

Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения определяются трудовым договором в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

17. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

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

18. Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются единовременно в размере не более 50 процентов должностного оклада;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются в зависимости от общего количества лет, проработанных в отрасли:

при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 20 процентов должностного оклада;

при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 10 лет - 30 процентов должностного оклада;

3) выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно в размере не более 50 процентов должностного оклада;

4) премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в размере не более 1 должностного оклада;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются в размере от 5 до 30 процентов должностного оклада.

19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

20. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

21. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

К критериям установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены сложность, напряженность, специальный режим работы, а также высокая результативность работника при исполнении своих должностных обязанностей.

22. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения относится надбавка за выслугу лет.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении (далее - комиссия). Состав комиссии и Положение о комиссии утверждаются руководителем учреждения.

В общее количество лет, проработанных в отрасли, дающее право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются:

время работы в учреждении, за исключением времени отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

время работы в организациях и на предприятиях, на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области строительства и сметного нормирования;

иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

23. К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ, которая устанавливается на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

24. К премиальным выплатам по итогам работы относится премия, которая устанавливается на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений и выплачивается по итогам работы за квартал, год.

25. 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.

26. При наступлении у работника 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.

Глава 5. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

27. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения утверждаются локальным правовым актом учреждения.

Примерный перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения определен в приложении 1 к примерному Положению об оплате труда.

28. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями премирования руководителя государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области (далее – Порядок и условия премирования руководителей), согласно приложению 2 к примерному Положению об оплате труда.

Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

29. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) индексируются в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

30. Индексация должностных окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, глазного бухгалтера) производится в порядке, утверждаемом руководителем учреждения.

Глава 7. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения

определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

32. Должности и профессии работников, которые относятся к основному персоналу:

в государственном автономном учреждении Иркутской области «Экспертиза в строительстве Иркутской области»:

«эксперт проектов и смет», «эксперт», «ведущий инженер»;

33. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

34. Допускается двойное наименование должности главного бухгалтера в случае, если главный бухгалтер учреждения является руководителем структурного подразделения этого учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности работника.

35. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется правовым актом министерства в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

Минимальное соотношение размера заработной платы руководителя учреждения к размеру заработной платы работника, занимающего высшую должность служащего по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающему уровня заработной платы, определенного с учетом минимальных размеров дифференциации заработной платы работников учреждения по профессиональным 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 3 к примерному Положению об оплате труда, составляет 1,6.

36. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера руководителю учреждения определяются на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, в соответствии с Порядком и условиями премирования руководителя согласно приложению 2 к примерному Положению об оплате труда.

37. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений, установленных Положением об оплате труда работников учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

Глава 8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

38. Руководителю и работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата (далее - единовременная выплата).

Единовременная выплата работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в размере не более одного должностного оклада.

Единовременная выплата руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения в размере не более 2,5 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством.

К единовременной выплате руководителям и работникам учреждения применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области, выплачиваемые в порядке и размерах, установленных федеральным и областным законодательством.

39. Единовременная выплата руководителю учреждения выплачивается:

1) в случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска - в полном объеме;

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

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

40. Единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени при увольнении руководителя учреждения в случаях:

1) предоставления руководителю учреждения неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением его из учреждения;

2) выплаты руководителю учреждения денежной компенсации

за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Под отработанным временем понимаются периоды времени, установленные трудовым законодательством для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата руководителю учреждения выплачивается на основании письменного заявления руководителя учреждения и распоряжения министерства.

41. Право руководителя и работников учреждения на получение единовременной выплаты возникает после шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

42. Условия предоставления единовременной выплаты работникам учреждения, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

43. Руководителю и работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь руководителю и работникам учреждения оказывается 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).

Право руководителя и работников учреждения на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенных с ними трудовых договоров.

Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в размере не более одного должностного оклада.

Материальная помощь руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения в размере не более 2,5 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается министром строительства Иркутской области на основании письменного заявления руководителя и документов, подтверждающих вышеуказанные основания.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих вышеуказанные основания.

В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, копии свидетельства о смерти руководителя

учреждения, на основании распоряжения министерства.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, копии свидетельства о смерти работника учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

К материальной помощи руководителям и работникам учреждения применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области, выплачиваемые в порядке и размерах, установленных федеральным и областным законодательством.

44. Выплаты, предусмотренные настоящим примерным Положением об оплате труда, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, но не ниже размера выплат, установленного законодательством.

Приложение 1
к примерному Положению об оплате труда работников
государственного автономного учреждения,
подведомственного министерству строительства
Иркутской области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СТРОИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области (далее – примерное Положение)
Высокая степень сложности заданий, поручений, выполняемых работником, высокое качество подготовки документов работником	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов с сокращением установленных сроков	100%
	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов в пределах установленных сроков	0%

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением)

Качественная подготовка документов в соответствии с требованиями	Отсутствие обоснованных фактов обжалования действий (бездействия), нарушений, выявленных при проведении контрольных и аналитических мероприятий	100%
	Наличие обоснованных фактов обжалования действий (бездействия), нарушений выявленных при проведении контрольных и аналитических мероприятий	0%

3. Премиальные выплаты по итогам работы:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей за отчетный период (квартал, год)	Отсутствие нарушений сроков, замечаний по неисполнению трудовой дисциплины, исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	100%
	Наличие от одного до двух замечаний по неисполнению трудовой дисциплины, исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	70%
	Наличие трех и более замечаний по неисполнению трудовой дисциплины, исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	30%

	Наложение дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в отчетный период	0%

4. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением)
Профессиональные развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие аттестата на право подготовки заключений экспертизы проектной документации и (или) экспертизы результатов инженерных изысканий более чем по одному виду деятельности	100%
	Способность выполнять должностные обязанности самостоятельно без помощи руководителя структурного подразделения либо иных работников учреждения	0%

Приложение 2
к примерному Положению об оплате труда работников
государственного автономного учреждения,
подведомственного министерству строительства
Иркутской области

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СТРОИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Порядок и условия премирования руководителя государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области, разработан в целях заинтересованности руководителей государственного автономного учреждения, подведомственного министерству строительства Иркутской области (далее соответственно – Порядок, учреждение, министерство), в повышении эффективности деятельности учреждения, добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности.

Глава 2. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

2. Размер премиальной выплаты руководителю учреждения устанавливается распоряжением министерства до 2 должностных окладов.

3. Премиальная выплата руководителю учреждения осуществляется за квартал, год с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и критериев их оценки, установленных приложением 1 к Порядку.

4. Премиальная выплата руководителю учреждения осуществляется за счет фонда оплаты труда работников учреждения на очередной финансовый год.

5. При определении размера премиальной выплаты руководителю учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя учреждения, результаты деятельности учреждения за отчетный период, показатели эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период.

6. Премиальная выплата руководителю учреждения не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Глава 3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Премиальная выплата руководителю учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

8. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляет заместитель министра строительства Иркутской области, курирующий направление деятельности учреждения, и начальник управления финансово-экономической деятельности - главный бухгалтер министерства на основании отчета о достижении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения в соответствии с приложением 2 к Порядку и пояснительной записки, оформленной в произвольной форме, предоставляемых руководителем учреждения в министерство не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

9. Результатом оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период является итоговое количество баллов, которое рассчитывается путем суммирования полученных оценок в баллах, определенных по критериям выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

10. Размер премиальной выплаты руководителю учреждения определяет министр строительства Иркутской области по представлению заместителя министра строительства Иркутской области, курирующего направление деятельности учреждения, и начальника управления финансово-экономической деятельности - главного бухгалтера министерства.

11. Подготовку проекта распоряжения министерства о выплате и размере премиальной выплаты руководителю учреждения осуществляет управление контроля, государственной гражданской службы и кадров министерства.

12. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премиальная выплата, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время.

Приложение 1
к Порядку и условиям премирования руководителей
государственного автономного учреждения,
подведомственного министерству строительства
Иркутской области

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «ЭКСПЕРТИЗА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ» И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

№ п/п	Целевые показатели	Критерии оценки			Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
		Критерий	Значение	Количество баллов	
1	Соблюдение срока и порядка проведения государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий	Соблюдение сроков и порядка, отсутствие нарушений	Отсутствие нарушений сроков и порядка	12	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие нарушений сроков	7	
			Наличие нарушений порядка	5	
2	Соблюдение сроков и порядка ведения реестров выданных заключений и предоставления сведений, содержащихся в этих реестрах	Соблюдение сроков и порядка, отсутствие нарушений	Отсутствие нарушений сроков и порядка	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие нарушений сроков	6	
			Наличие нарушений порядка	4	
3	Обжалование заключений государственной экспертизы проектной документации и государственной экспертизы результатов инженерных изысканий, в том числе экспертного сопровождения	Отсутствие/ наличие	Отсутствие	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие	0	
4	Оспаривание заявителями установленного размера платы за проведение государственной экспертизы	Отсутствие/ наличие	Отсутствие	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие	0	

5	Соблюдение требований законодательства при выполнении государственного задания	Соблюдение требований законодательства, отсутствие нарушений	Отсутствие нарушений	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие нарушений	0	
6	Соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам учреждения	Соблюдение сроков выплаты заработной платы	Отсутствие нарушений сроков	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие нарушений сроков	0	
7	Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов	Отсутствие/ наличие	Отсутствие	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие фактов нарушения	0	
8	Соблюдение сроков и порядка представления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Соблюдение сроков и порядка, отсутствие нарушений	Отсутствие нарушений сроков и порядка	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие нарушений сроков и порядка	0	
9	Отсутствие фактов нарушения законодательства при проведении контрольных и аналитических мероприятий	Отсутствие/ наличие	Отсутствие	11	Отчет руководителя учреждения, пояснительная записка
			Наличие фактов нарушения	0	
Максимальная сумма баллов					100

Приложение 2
к Порядку и условиям премирования руководителей
государственного автономного учреждения,
подведомственного министерству строительства
Иркутской области

ОТЧЕТ
О ДОСТИЖЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СТРОИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

(за период _____)

_____

наименование учреждения

Показатели	Максимальное количество баллов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя учреждения	Количество баллов за фактическое выполнение показателей эффективности деятельности руководителя учреждения	Примечание
Итого:			

Руководитель учреждения подпись Ф.И.О.

Главный бухгалтер учреждения подпись Ф.И.О.

Приложение 3
к примерному Положению об оплате труда работников
государственного автономного учреждения,
подведомственного министерству строительства
Иркутской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ 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

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ "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
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
ПКГ "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
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289