МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

29 августа 2022 года № 65-40/22-мпр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр 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. Признать утратившим силу приказ министерства цифрового развития и связи Иркутской области от 5 августа 2022 года № 65-37/22-мпр «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».

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области» (прилагается).

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

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

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства цифрового развития и связи Иркутской области
от 29 мая 2022 № 65-40/22-мпр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР 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 – учреждение, 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 учреждения 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. 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.

4. 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).

5. 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.

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

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

7. Штатное расписание и положение об оплате труда работников учреждения, после их утверждения руководителем учреждения, в копиях направляются в министерство.

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

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

9. 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 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 УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей;

3) доплата за расширение зоны обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы;

5) оплата работы в праздничные и выходные дни;

6) районный коэффициент к заработной плате;

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

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

12. Выплата работникам учреждения, 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 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 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. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

1) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, 10 – 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий 5 – 10 процентов должностного оклада;

2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», 30 – 50 процентов должностного оклада.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

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

15. Работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, 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.

Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

16. Работникам учреждения, проработавшим неполный отчетный период, исчисление выплат стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени.

17. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждения с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) или представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда, в отношении следующих работников:

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителя руководителя;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя структурного подразделения.

18. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников учреждения, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными положением об оплате труда работников учреждения с учетом рекомендованного перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенного в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

Для каждого вида выплат стимулирующего характера может быть предусмотрен отдельный перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения с указанием конкретных показателей.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются руководителем учреждения в зависимости от требований к их работе.

20. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены выплаты: за сложность, напряженность и специальный режим работы работника, а также за достижение высоких результатов в работе. Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100 % от оклада (должностного оклада) в месяц.

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

21. В рамках выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет 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, 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 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, 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 учреждения, или со дня представления работником документа о стаже работы, дающем право на установление надбавки за выслугу лет.

22. В рамках премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения выплачиваются:

1) премия по итогам работы за месяц;

2) премия по итогам работы за квартал;

3) премия по итогам работы за полугодие;

4) премия по итогам работы за 9 месяцев;

5) премия по итогам работы за год;

6) единовременная премиальная выплата.

Максимальный размер каждой из указанных премиальных выплат не может превышать 300 процентов от оклада (должностного оклада) работника организации.

23. К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц.

24. 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 может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику учреждения, 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 учреждения, 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 учреждения 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 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.

С учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности работника областного государственного учреждения при выполнении поставленных задач, а также с целью закрепления на рабочих местах молодых специалистов, рекомендуется также предусматривать иные выплаты стимулирующего характера.

25. 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

26. 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.

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

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

Предельный уровень 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 указанных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) составляет в кратности 6.

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.

28. 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).

29. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

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

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

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

32. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются министерством на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и критериев их оценки (далее – Показатели).

33. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премий по итогам работы за месяц, квартал, год в процентах к должностным окладам, или в абсолютных размерах, а также единовременной премиальной выплаты на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

34. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

36. Работникам учреждения 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), юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие) и по другим уважительным причинам.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается его близкому родственнику (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры), супругу (супруге) (далее – член семьи).

Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника учреждения (члена семьи) с приложением документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения (члену семьи) и о ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется соответствующим правовым актом.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения (члену семьи) и о ее конкретном размере принимается министерством и оформляется распоряжением.

Материальная помощь работникам учреждения, руководителю учреждения, заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

37. 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 оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – распоряжением министерства.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру составляет не более двух минимальных размеров оплаты труда.

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

38. К единовременной выплате к отпуску работников Учреждения, руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, а также к материальной помощи 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.

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»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР 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	13 728
3 квалификационный уровень	техник I категории	14 768
4 квалификационный уровень	ведущий техник	15 704
2. «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по бухгалтерскому учету, инженер, инженер-	19 240

	программист, программист, инженер-электроник	
2 квалификационный уровень	специалист по бухгалтерскому учету II категории, экономист по труду II категории, инженер II категории, программист II категории, инженер-электроник II категории	20 280
3 квалификационный уровень	инженер-программист I категории, специалист по бухгалтерскому учету I категории, программист I категории	20 852
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий программист, ведущий инженер-программист ведущий инженер-электроник	22 360
4. «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	28 143

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР 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»

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ»

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

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Информационно-технический центр Иркутской области»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР 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» (далее – учреждение)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	Количество выполняемых работником учреждения 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 учреждения
		Наличие обоснованных замечаний к исполнению должностных обязанностей работником учреждения
		Исполнение работником учреждения требований внутренних регламентов
		Нарушение работником учреждения

		требований внутренних регламентов
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	
3.1	Успешное и добросовестное исполнение работником учреждения должностных обязанностей, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие поощрений, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации у работников учреждения в течение отчетного периода
		Отсутствие поощрений, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации у работников учреждения 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»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

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

Т