



МИНИСТЕРСТВО ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

2 НОЯБРЯ 2023 ГОДА

№ 91 - 51 - мпр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

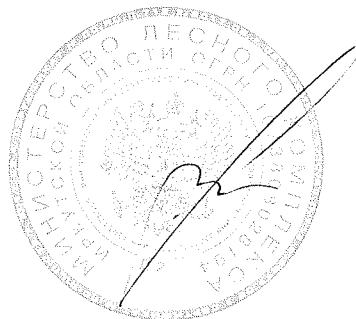
В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о министерстве лесного комплекса Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 30 ноября 2021 года № 909-пп,
П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах» (прилагается).

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

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года.

Министр лесного
комплекса Иркутской области



П.В. Кирдяпкин

Приложение
к приказу министерства лесного
комплекса Иркутской области
от 2 ноября 2023 года № 91-51-мпр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ВИДУ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ СВОИХ
ПОЛНОМОЧИЙ В ГОРОДАХ И РАЙОНАХ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах» (далее соответственно - Примерное положение, министерство), разработано 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» и является основанием для разработки положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах» (далее - учреждения).

2. Настоящее Примерное положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

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

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

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;

5) условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

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

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

3. Положение об оплате труда работников учреждения после согласования с министерством утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством до его утверждения руководителем учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденном постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367 или профессиональным стандартам.

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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. В случае замещения работником учреждения должности с двойным наименованием заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

9. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым данными работниками должностям (профессиям), отнесенным к соответствующим

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), указанных в приложении 1 к настоящему Примерному положению (далее - должностной оклад).

Профессиональные квалификационные группы, к которым относятся должности (профессии) работников учреждения, утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждения к профессиональным квалификационным группам утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений 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. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже минимального оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада работника.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. Надбавка за работу в сельской местности в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников. Указанная надбавка начисляется по месту расположения учреждения. При этом необходимо учитывать положения Закона Иркутской области от 21 июня 2010 года № 49-ОЗ «Об административно-территориальном устройстве Иркутской области», согласно которому к сельским населенным пунктам (поселкам, селам, деревням и другим) относятся все иные населенные пункты, имеющие постоянное население, не отнесенные к городским населенным пунктам, которым в установленном законодательством порядке был присвоен данный статус.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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 важность выполняемых им работ.

17. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев

эффективности деятельности работников учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения предусмотрены приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

18. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно за качественное, оперативное выполнение объема работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

19. Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

- 1) при стаже работы от 1 года до 3 лет в размере 10 процентов;
- 2) при стаже работы от 3 до 5 лет в размере 15 процентов;
- 3) при стаже работы от 5 до 10 лет в размере 20 процентов;
- 4) при стаже работы от 10 до 15 лет в размере 25 процентов;
- 5) при стаже работы свыше 15 лет в размере 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по решению руководителя учреждения, принятому на основании решения комиссии учреждения по установлению стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет, созданной локальным нормативным актом учреждения.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды:

1) работы на предприятиях, в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм собственности;

2) замещения должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов;

3) замещения государственных должностей;

4) замещения должностей муниципальной службы;

5) замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

6) работа на должностях, не являющихся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, и вспомогательного персонала в территориальных подразделениях (управлениях) министерства;

7) замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения работником учреждения должностных обязанностей по занимаемой должности. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

Документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, подтверждающие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, трудовые договоры и соглашения, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет или справки военных комиссариатов, подтверждающие стаж военной службы, иные документы) (далее - документы).

Право на установление надбавки за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления работниками учреждения документов о стаже, необходимом для установления надбавки за выслугу лет.

20. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

21. Выплата премии может производиться работникам учреждения за месяц, квартал, год в пределах экономии фонда оплаты труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

Размер премиальных выплат работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом руководителя учреждения.

22. Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и

важности выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

Минимальное соотношение размера заработной платы руководителя учреждения к размеру заработной платы работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающему уровня, определенного с учетом минимальных размеров дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, определенных в Приложении 2 к настоящему Примерному положению, составляет 1,6.

24. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники, относящиеся к основному персоналу учреждения), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

К работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определен в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

25. 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.

26. Допускается двойное наименование должности работника в случае, если заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения является руководителем структурного подразделения этого учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому

наименованию должности работника.

27. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения.

28. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения в соответствии с приложением 5 к настоящему Примерному положению.

29. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

30. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

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

31. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период, с учетом уровня инфляции (роста потребительских цен на товары и услуги).

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

32. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника, а также руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера:

1) в случае наступления смерти члена (либо членов) семьи работника учреждения в размере четырехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», действующего на момент решения вопроса о предоставлении материальной помощи;

2) в случае рождения у работника учреждения ребенка (либо двух и более детей) в размере трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», действующего на момент решения вопроса о предоставлении материальной помощи;

3) 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, другие непредвиденные обстоятельства) в размере не более трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», действующего на момент решения вопроса о предоставлении материальной помощи;

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Если работником не реализовано право на получение материальной помощи в текущем календарном году, материальная помощь выплачивается до истечения текущего календарного года в размере двух окладов (должностных окладов) соответствующего работника учреждения.

Работнику учреждения, принятому на должность в текущем календарном году, материальная помощь выплачивается пропорционально времени работы в учреждении в текущем календарном году. При этом пропорциональность устанавливается со дня приема работника на должность до 31 декабря текущего календарного года.

Материальная помощь работнику учреждения, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не выплачивается, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1 и 2 пункта 32 настоящего Примерного положения.

На материальную помощь работникам учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

33. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство, в размере, установленном подпунктом 1 пункта 32 настоящего Примерного положения.

К членам семьи работника учреждения, учитываемым при выплате материальной помощи в связи со смертью, относятся супруг (супруга) работника учреждения, дети работника учреждения, родители работника учреждения.

34. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда работников учреждения производится единовременная выплата один раз в календарный год в размере двух окладов (должностных окладов) (далее - единовременная выплата) на основании соответствующего письменного заявления работника в следующих 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.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов).

Решение о предоставлении работнику единовременной выплаты

принимает руководитель учреждения.

Решение о предоставлении руководителю учреждения единовременной выплаты принимается министерством.

На единовременную выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

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

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

Наименование профессии	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	16242
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	16500

профессий рабочих		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	16800

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

Квалификационный уровень	Размер минимального оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	18150
2 квалификационный уровень	18260
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	18370
2 квалификационный уровень	18500
3 квалификационный уровень	18590
4 квалификационный уровень	18700
5 квалификационный уровень	19140
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	19250
2 квалификационный уровень	19470
3 квалификационный уровень	19700
4 квалификационный уровень	19800

5 квалификационный уровень	20900
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	26400

**3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) ПО ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ**

Наименование профессии	Размер минимального оклада, рублей
Старший инспектор	19580

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА
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**

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации зарботной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
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

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
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	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

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЛЕСНОГО КОМПЛЕКСА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
Надбавка за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти

	нарушений действующего законодательства
Премия	Качественное исполнение должностных обязанностей
	Выполнение непредвиденных и срочных работ
Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников государственных казенных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству лесного
комплекса Иркутской области, по виду
экономической деятельности «Деятельность
органов государственной власти субъектов
Российской Федерации по осуществлению
своих полномочий в городах и районах»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
КАЗЁННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЛЕСНОГО
КОМПЛЕКСА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ КОТОРЫЕ
ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Начальник отдела.

Заместитель начальника отдела.

Главный специалист.

Главный инженер.

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству лесного комплекса Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ЛЕСНОГО
КОМПЛЕКСА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности
Премия по итогам работы за месяц, квартал, год	Исполнительская дисциплина
	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к результатам деятельности учреждения
	Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств, исполнение бюджетных назначений на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде
	Отсутствие нарушений требований федерального законодательства при организации закупок, соблюдение плана-графика закупок
	Отсутствие задолженности по налогам и сборам

	Отсутствие нарушений, зафиксированных контрольными и надзорными органами, министерством
	Отсутствие просроченной два и более месяца кредиторской задолженности по заработной плате, по налоговым отчислениям, в фонд оплаты труда