



**Министерство промышленности, связи
цифрового и научно-технического
развития Омской области**

П Р И К А З

15 июня 20 19 года

№ 1

г. Омск

**О системе оплаты труда работников бюджетного учреждения Омской области
«Государственное учреждение информационных технологий и
телекоммуникаций»**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области, утвержденных постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п:

1. Утвердить:

1) примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение информационных технологий и телекоммуникаций» согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) примерное положение об оплате труда руководителя бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение информационных технологий и телекоммуникаций», заместителей руководителя согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

3) перечень должностей, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Разработка компьютерного программного обеспечения», «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта, не включенная в другие группировки» согласно приложению № 3 к настоящему приказу;

4) перечень должностей работников учреждения, относящихся к административно-управленческому персоналу, согласно приложению № 4 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр

А.В. Посажеников

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного учреждения
Омской области «Государственное учреждение информационных
технологий и телекоммуникаций»

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников (далее – работники) бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение информационных технологий и телекоммуникаций» (далее – учреждение), за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, в том числе:

1) размеры окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, применяемых в учреждении;

2) условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения;

3) условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

4. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5. Размер оплаты труда работника учреждения за месяц не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Омской области», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством промышленности, связи, цифрового и научно-технического развития Омской области (далее – Министерство).

7. Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

II. Условия оплаты труда работников учреждения

1. Оклады работников учреждения устанавливаются согласно штатному расписанию.

2. Размеры окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным группам отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3. Размеры окладов работников учреждения, определены в приложении № 1 к настоящему примерному положению.

4. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) районный коэффициент;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - доплата за совмещение профессий;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы.

6. Размер доплат за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Оплата сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

9. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаются в процентном отношении к окладу (без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат) или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда.

10. В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки к окладу за интенсивность в работе;

2) за качество выполняемых работ в виде надбавки к окладу за качество выполняемой работы;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в виде надбавки к окладу за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

5) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

11. Надбавка к окладу за интенсивность в работе устанавливается на основании оценки эффективности труда работников.

Надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается для каждого конкретного работника приказом (распоряжением) руководителя учреждения на основании письменного представления начальника структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

Основными критериями для установления надбавки могут служить:

- интенсивность и напряженность работы по соответствующей профессии работника;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий;

- выполнение работником непредвиденных и срочных работ.

Увеличение или снижение установленного размера надбавки к окладу за интенсивность в работе, а также ее отмена производится в соответствии с распоряжением (приказом) руководителя учреждения.

12. Надбавка к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы.

Размер надбавки к окладу за качество выполняемых работ может быть увеличен на 10 процентов от оклада без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда при наличии следующих оснований:

- наличия ученой степени кандидата (доктора) наук;
- наличия почетного звания Российской Федерации, РСФСР и СССР, Омской области.

Выплата надбавки и ее размер устанавливается для каждого конкретного работника распоряжением (приказом) руководителя учреждения.

Увеличение установленного размера соответствующих надбавок, снижение или их отмена осуществляется в отношении каждого конкретного работника в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ не являются обязательными к применению в учреждении и устанавливаются при условии наличия необходимого объема финансовых средств.

13. Размер надбавки к окладу за интенсивность в работе и за качество выполняемых работ в сумме составляет до 200 процентов должностного оклада без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

14. Надбавка к окладу за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

- 10 процентов оклада при стаже работы от 1 до 5 лет включительно;
- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 до 10 лет включительно;
- 20 процентов оклада при стаже работы от 10 до 15 лет включительно;
- 30 процентов оклада при стаже работы свыше 15 лет.

Порядок исчисления стажа работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

15. В целях поощрения за общие результаты труда работникам могут быть выплачены премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год за фактически отработанное время, а также за выполнение особо важных и сложных заданий.

При выплате премии по итогам работы применяются критерии оценки и целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения в соответствии с приложением № 2 к настоящему примерному положению.

16. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

17. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (без учета иных стимулирующих и компенсационных выплат) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

18. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Приложение № 1
к примерному положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Омской области
«Государственное учреждение информационных технологий и
телекоммуникаций»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников бюджетного учреждения
Омской области «Государственное учреждение информационных
технологий и телекоммуникаций»

Квалификационные уровни	Наименования должностей (профессий), отнесенных к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
5 квалификационный уровень	главный специалист	18 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	25 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель	10 000

Приложение № 2

к примерному положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение
информационных технологий и телекоммуникаций»

ПОКАЗАТЕЛИ
и критерии оценки эффективности деятельности работников
бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение
информационных технологий и телекоммуникаций»
(далее – учреждения)

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности работников
1	2	3	4
Общие показатели оценки эффективности деятельности работников			
1	Все должности, включенные в штатное расписание учреждения	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие нарушений техники безопасности и требований пожарной безопасности. Отсутствие фактов несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и общения
		Соблюдение техники безопасности и требований пожарной безопасности	
		Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	
Показатели оценки эффективности деятельности работников по группам должностей			
2	Должности работников, занятых финансово-экономическими вопросами	Соблюдение положений Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О бухгалтерском учете», Федерального Закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	Отсутствие нарушений при организации и ведении бухгалтерского учета и отчетности. Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств. Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации в сфере закупок товаров,

		<p>Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности</p> <p>Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания</p>	<p>работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд</p>
3	Должности работников, занятых правовыми вопросами	<p>Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов</p>	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие решений судов по судебным спорам, вынесенным не в пользу учреждения</p>
4	Должности работников, занятых кадровыми вопросами, делопроизводством	<p>Осуществление своевременной подготовки кадровых документов, надлежащее их оформление</p> <p>Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении (сопровождении) трудовых отношений с работниками</p>	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов по вопросам соблюдения трудового законодательства.</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с кадровым делопроизводством</p>
5	Руководители отделов	<p>Выполнение плановых параметров, установленных государственным заданием. Осуществление контроля за соблюдением сроков исполнения работ, услуг</p>	<p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок по вопросам деятельности учреждения.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p>
6	Должности водителей автомобиля	<p>Обеспечение бережного отношения к вверенному имуществу</p> <p>Обеспечение безаварийного режима работы</p>	<p>Отсутствие замечаний по содержанию и сохранности вверенного имущества учреждения (автотранспортного средства, механизмов, приспособлений и др.).</p> <p>Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работника.</p> <p>Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности.</p>

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя и заместителей руководителя бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение информационных технологий и телекоммуникаций»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя бюджетного учреждения Омской области «Государственное учреждение информационных технологий и телекоммуникаций» и его заместителей (далее – должностные лица), в том числе:

- 1) должностных окладов должностных лиц учреждения;
- 2) условия осуществления и размеры компенсационных выплат должностных лиц учреждения;
- 3) условия осуществления и размеры стимулирующих выплат должностных лиц учреждения.

2. Размер должностных окладов должностных лиц учреждения устанавливается на основании распоряжения Министерства промышленности, связи, цифрового и научно – технического развития Омской области (далее – Министерство).

3. Расчет размеров должностных окладов должностных лиц учреждений производится департаментом финансового, кадрового, правового и организационного обеспечения Министерства на основании сведений о средней заработной плате работников учреждений за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее – средняя заработная плата) должностных лиц учреждения и средней заработной платы работников учреждения, рассчитываемой без учета средней заработной платы руководителя учреждения, и устанавливается в кратности до 5.

Сведения о средней заработной плате работников учреждения представляются в Министерство ежегодно, в срок до 25 декабря, заверенные подписью руководителя учреждения.

4. Размер должностных окладов руководителя учреждения и его заместителей устанавливается Министерством в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, относимых к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения по видам экономической деятельности «Разработка компьютерного программного

обеспечения», «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта, не включенная в другие группировки».

5. К основному персоналу по видам экономической деятельности «Разработка компьютерного программного обеспечения», «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта, не включенная в другие группировки» относятся должности работников учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, по перечню согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

6. Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8. Должностным лицам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) районный коэффициент;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

9. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы.

10. Размер доплат за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующих заместителей руководителя учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

12. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат) или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда.

13. В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения должностных лиц учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки к окладу за интенсивность в работе;

2) за качество выполняемых работ в виде надбавки к окладу за качество выполняемой работы;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в виде надбавки к окладу за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

5) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

14. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (без учета иных стимулирующих и компенсационных выплат) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Назначение, изменение и отмена стимулирующих выплат должностным лицам производится на основании распоряжения Министерства.

15. Выплаты за интенсивность в работе и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ устанавливаются на основании оценки эффективности труда должностных лиц учреждения распоряжением Министерства с учетом особого режима работы (ненормированный рабочий день, обеспечение реализации полномочий Министерства в сферах связи, телекоммуникаций, информационной безопасности и информационных технологий).

16. Размер надбавки к должностному окладу за качество выполняемых работ может быть увеличен на 10 процентов от должностного оклада без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда при наличии следующих оснований:

- наличия ученой степени кандидата (доктора) наук;

- наличия почетного звания Российской Федерации, РСФСР и СССР, Омской области.

Увеличение установленного размера соответствующих надбавок, снижение или их отмена осуществляется в отношении каждого должностного лица в соответствии с распоряжением Министерства.

Ухудшение качеств выполняемой работы или снижение интенсивности работ учреждения является основанием для снижения размера (отмены) соответствующих надбавок.

17. Размер надбавки к должностному окладу за интенсивность в работе и за качество выполняемых работ в сумме составляет до 200 процентов должностного оклада без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

18. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются должностным лицам в зависимости от продолжительности стажа работы, выслуги лет:

- 10 процентов оклада при стаже работы от 1 до 5 лет включительно;
- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 до 10 лет включительно;
- 20 процентов оклада при стаже работы от 10 до 15 лет включительно;
- 30 процентов оклада при стаже работы свыше 15 лет.

Порядок исчисления стажа работы, выслуги лет для определения размера выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

19. В целях поощрения за своевременное и качественное выполнение мероприятий по организации текущей деятельности учреждения должностным лицам в пределах фонда оплаты труда могут производиться премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.

Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению, и предоставленным отчетом о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения по форме согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению (далее – отчет).

Отчет (предварительно согласованный со структурным подразделением Министерства, курирующим деятельность учреждения) предоставляется до 20 числа месяца отчетного периода в отдел экономического планирования и ведомственного финансового контроля Министерства для подготовки проекта распоряжения Министерства о премировании руководителя учреждения.

20. При выполнении показателя эффективности деятельности учреждения «Степень выполнения плановых параметров, установленных государственным заданием для бюджетного учреждения» ниже 25 процентов по итогам каждого квартала и (или) 60 процентов по итогам года премиальные выплаты по итогам работы не назначаются.

21. Премиальные выплаты заместителям руководителя учреждения по итогам работы за определенный период производятся в пределах фонда

оплаты труда и с учетом выполнения критериев, определенных порядком, установленным локальным нормативным актом учреждения.

Премияльные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

22. Размер премии за выполнение особо важных, срочных, сложных работ и заданий может устанавливаться в процентах к должностным окладам или конкретных размерах в пределах фонда оплаты труда.

23. Должностным лицам может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи должностным лицам регулируются локальным нормативным актом учреждения.

Приложение № 1
к примерному положению об оплате труда
руководителя и заместителей руководителя бюджетного
учреждения Омской области «Государственное учреждение
информационных технологий и телекоммуникаций»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности деятельности бюджетного учреждения
Омской области «Государственное учреждение информационных
технологий и телекоммуникаций»
(далее – учреждения)

№ п/п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности (далее – показатель)	Критерии оценки выполнения показателя	Значимость показателя, проценты
1	2	3	4
	Своевременное и качественное осуществление деятельности, определенной уставом учреждения,		100
	в том числе:		
1.	Степень выполнения плановых параметров, установленных государственным заданием для бюджетного учреждения	При выполнении по итогам года: 100 процентов – оценка 1; от 90 до 100 процентов – оценка 0,8; от 60 до 90 процентов, включительно – оценка 0,5; ниже 60 процентов – оценка 0 При выполнении по итогам отчетного периода: от 90 до 100 процентов – оценка 1; от 50 до 90 процентов, включительно – оценка 0,8; от 25 до 50 процентов, включительно – оценка 0,5; ниже 25 процентов – оценка 0	20
2.	Отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения соответствующими органами	Показатель выполняется полностью, нарушения отсутствуют – оценка 1; имеются однократные нарушения – оценка 0,8; имеются повторяющиеся в течение отчетного периода нарушения – оценка 0	10
3.	Отсутствие фактов нарушения законодательства Российской Федерации в соответствии с Федеральным Законом от 5 апреля 2013 года	Показатель выполняется полностью, нарушения отсутствуют – оценка 1; имеются однократные нарушения – оценка 0,8; имеются повторяющиеся в течение	16

1	2	3	4
	Законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"	имеются повторяющиеся в течение отчетного периода нарушения – оценка 0	
4.	Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения	Показатель выполняется полностью – оценка 1; показатель не выполняется – оценка 0	10
5.	Обеспечение своевременного предоставления отчетности о работе учреждения в порядке и сроки, предусмотренные федеральным и областным законодательством	Показатель выполняется полностью, нарушения отсутствуют – оценка 1; имеются однократные нарушения – оценка 0,8; имеются повторяющиеся в течение отчетного периода нарушения – оценка 0	12
6.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Показатель выполняется полностью – оценка 1; показатель не выполняется – оценка 0	16
7.	Наличие просроченной дебиторской задолженности	В пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров, – оценка 1; с нарушением условий гражданско-правовых договоров – оценка 0	8
8.	Наличие кредиторской задолженности	Отсутствие кредиторской задолженности или ее наличие в пределах месячной суммы бюджетных ассигнований – оценка 1; свыше месячной суммы бюджетных ассигнований – оценка 0	8

Приложение № 2
к примерному положению об оплате труда
руководителя и заместителей бюджетного
учреждения Омской области «Государственное учреждение
информационных технологий и телекоммуникаций»

СОГЛАСОВАНО:

(подпись руководителя структурного
подразделения Министерства, курирующего
деятельность бюджетного учреждения)

" ____ " _____ 20__ г.

ОТЧЕТ

о выполнении показателей эффективности деятельности бюджетного
учреждения Омской области «Государственное учреждение
информационных технологий и телекоммуникаций»

за _____
(период, по итогам работы за который осуществляется
премирование)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности (далее – показатель)	Оценка выполнения показателя, баллы	Значимость показателя, проценты	Коэффициент эффективности деятельности бюджетного учреждения по отдельному показателю (гр. 3 x гр. 4)/100
1	2	3	4	5

Коэффициент деятельности бюджетного учреждения* : _____.

Руководитель
бюджетного учреждения _____
(подпись) (расшифровка подписи)

* Коэффициент деятельности казенного учреждения рассчитывается как сумма коэффициентов деятельности учреждения по отдельному показателю.

Приложение № 3
к приказу Министерства промышленности, связи,
цифрового и научно-технического развития
Омской области
от 15 июля 2019 г. № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников бюджетного учреждения Омской области
«Государственное учреждение информационных технологий и
телекоммуникаций», относимых к основному персоналу по видам
экономической деятельности «Разработка компьютерного программного
обеспечения», «Деятельность прочего сухопутного пассажирского
транспорта, не включенная в другие группировки»

1. Начальник отдела.
 2. Главный специалист.
 3. Водитель.
-

Приложение № 4
к приказу Министерства промышленности, связи,
цифрового и научно-технического развития
Омской области
от 15 мая 2019 г. № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждения, относящихся
к административно-управленческому
персоналу

1. Руководитель учреждения.
 2. Заместитель руководителя.
 3. Начальник отдела экономического планирования и государственных закупок.
 4. Начальник отдела правового, кадрового и организационного обеспечения.
 5. Начальник отдела бухгалтерского учета и отчетности.
 6. Главный специалист отдела экономического планирования и государственных закупок.
 7. Главный специалист отдела правового, кадрового и организационного обеспечения.
 8. Главный специалист отдела бухгалтерского учета и отчетности.
-