



МИНИСТЕРСТВО ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

17 мая 2022 года

№ *63-4-мпр*

Иркутск

О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству по молодежной политике Иркутской области, по видам экономической деятельности

Руководствуясь Положением о министерстве по молодежной политике Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 16 марта 2016 года № 131-пп, статьей 21 Устава Иркутской области, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству по молодежной политике Иркутской области, по видам экономической деятельности, утвержденное приказом министерства по молодежной политике Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 43-мпр, изменение, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. 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» (pravo.gov.ru).

Министр

М.М. Цыганова

Приложение

к приказу министерства по молодежной политике Иркутской области

от 17 мая 2022 года № 63-7-мпр

«УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства по молодежной политике Иркутской области

от 28 апреля 2017 года № 43-мпр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству по молодежной политике Иркутской области, по видам экономической деятельности «Деятельность агентств по подбору персонала», «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая», «Деятельность в области медицины прочая, не включенная в другие группировки», «Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности предприятий» (далее – Примерное положение) определяет систему оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству по молодежной политике Иркутской области (далее – работники, государственные учреждения, министерство).

2. Примерное положение разработано в соответствии со статьями 144, 145, 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее – Закон № 131-ОЗ), с учетом Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, утвержденных приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 20-мпр.

3. Примерное положение определяет:

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

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

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

4. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области и министерства.

5. Система оплаты труда работников государственного учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) Закона № 131-ОЗ;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Примерным положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Примерным положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

7. Критерии отнесения должностей (профессий) работников государственных учреждений 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».

8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

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

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

11. Условия оплаты труда работников государственных учреждений (в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного характера) указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

12. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет и выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ), устанавливаемая в соответствии с Законом № 131-ОЗ, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам государственных учреждений до вступления в силу Закона № 131-ОЗ, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников государственных учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на финансовый год.

14. Положение об оплате труда работников государственного учреждения разрабатывается с учетом настоящего Примерного положения и утверждается локальным нормативным актом государственного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение об оплате труда работников государственного учреждения должно быть согласовано с министерством.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственного учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников государственного учреждения.

16. Рекомендуется не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а

также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

17. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:

1) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н (приложение 1 к настоящему Примерному положению);

2) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (приложение 2 к настоящему Примерному положению);

3) по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н (приложение 3 к настоящему Примерному положению);

4) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 (приложение 4 к настоящему Примерному положению).

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

Размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения устанавливаются трудовыми договорами.

Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом № 131-ОЗ, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

19. Минимальное соотношение заработной платы руководителя, заместителей руководителя к заработной плате работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным

расписанием соответствующего государственного учреждения, не превышающей уровня заработной платы, определенной с учетом подпункта 1 пункта 1 приказа министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 года № 66-мпр, устанавливается в размере 1,6.

20. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

21. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников государственных учреждений, подведомственных министерству, которые относятся к основному персоналу, определен в приложении 5 к настоящему Примерному положению.

22. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего государственного учреждения и устанавливаются руководителем государственного учреждения.

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

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

23. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру производятся в соответствии с главой 4 настоящего Примерного положения.

24. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда.

25. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках, а также в случае наличия дисциплинарного взыскания в период работы, за который назначается премиальная выплата, увольнения за виновные действия.

26. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю государственного учреждения определяются министерством на основании перечня показателей эффективности деятельности руководителя государственного учреждения, определенных в приложении 6 к настоящему Примерному положению.

27. Для определения размера выплаты стимулирующего характера необходимо произвести подсчет баллов за соответствующий отчетный период. Руководителям,

набравшим менее 50 баллов, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей государственных учреждений (далее – комиссия).

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Положение о комиссии и ее состав утверждаются правовым актом министерства.

29. Установление выплат стимулирующего характера руководителю государственного учреждения осуществляется один раз в полугодие.

30. Для установления выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений начальники отделов министерства, курирующие деятельность учреждений, представляют секретарю комиссии информацию по выполнению показателей эффективности деятельности, согласованную заместителем министра, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Принятие решений комиссией осуществляется в порядке и в сроки, установленные Положением о комиссии, утвержденным правовым актом министерства. Решения комиссии отражаются в протоколе, который подписывается председателем комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя комиссии) и секретарем комиссии в течение трех рабочих дней со дня проведения заседания комиссии и на следующий рабочий день после подписания направляется в отдел правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения министерства.

К протоколу прилагаются таблицы оценки деятельности каждого руководителя с расчетом общего количества баллов согласно критериям оценки и показателям эффективности деятельности.

31. На основании решения комиссии, отраженного в протоколе, отдел правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения министерства в течение трех рабочих дней со дня представления протокола секретарем комиссии готовит проект распоряжения министерства об установлении выплат стимулирующего характера.

32. Отдел правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения министерства осуществляет ознакомление руководителя с выпиской из распоряжения об установлении выплат стимулирующего характера в течение пяти рабочих дней со дня издания распоряжения.

33. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственных учреждений, определенных в приложении 7 к настоящему Примерному положению.

34. Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в положении об оплате труда работников государственного учреждения.

Глава 4. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

35. В соответствии со статьей 6 Закона № 131-ОЗ к видам выплат компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам государственного учреждения, 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, 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) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- 5) надбавка за работу в сельской местности.

36. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

37. Выплаты компенсационного характера работникам государственного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

38. Работникам государственных учреждений в сфере молодежной политики, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится доплата в следующих размерах:

1) работникам, осуществляющим работу, связанную с непосредственным обслуживанием или контактом с больными СПИДом или ВИЧ-инфицированными, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу);

2) работникам, осуществляющим работу с лицами, страдающими хроническим алкоголизмом и (или) наркоманией, - в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу).

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

40. Размер доплаты 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.

41. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления минимального оклада (должностного оклада) на месячную норму рабочего времени в соответствующем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

42. Работникам государственного учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

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.

43. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам государственного учреждения, а также порядок установления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в Положении об оплате труда работников государственного учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Глава 5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

44. К окладам (должностным окладам) работников государственного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

45. В соответствии с Законом № 131-ОЗ работникам государственных учреждений 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 важности выполняемых им работ.

46. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

47. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках, а также в случае увольнения за виновные действия.

48. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель государственного учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению стимулирующих выплат, созданной в государственном учреждении.

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

50. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам государственного учреждения определяются в Положении об оплате труда работников государственного учреждения на основании рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственных учреждений, определенных в приложении 7 к настоящему Примерному положению.

51. Рекомендуемый перечень не является исчерпывающим. Руководителям государственных учреждений допускается устанавливать дополнительные критерии и показатели эффективности деятельности работников государственных учреждений в соответствии со спецификой учреждения.

52. Установление выплат стимулирующего характера работникам государственного учреждения производится на основании показателей и критериев эффективности деятельности, определенных в количественном (балльном) выражении, присвоенных работнику комиссией государственного учреждения по установлению выплат стимулирующего характера.

53. Работникам государственного учреждения ежемесячно могут назначаться все виды выплат стимулирующего характера.

54. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ:

1) устанавливаются за определенный период на основании оценки результатов труда работников по показателям и критериям эффективности деятельности работников учреждения, определенных в количественном (балльном) выражении, превышающем установленный в государственном учреждении минимум баллов для каждого вида стимулирующих выплат;

2) устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

55. Работникам, имеющим одинаковую балльную оценку результатов труда, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в одинаковом размере.

56. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет предусматриваются в следующих размерах к окладу (должностному окладу):

- 1) от 1 до 3 лет - 0,1;
- 2) от 3 до 5 лет - 0,15;
- 3) от 5 до 7 лет - 0,2;
- 4) от 7 до 10 лет - 0,25;
- 5) свыше 10 лет - 0,3.

57. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются приказом руководителя государственного учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа работников, созданной в учреждении.

Состав комиссии утверждается руководителем государственного учреждения.

58. Установление трудового стажа работников производится комиссией на основании Порядка исчисления стажа работы, выслуги лет работников учреждений в сфере молодежной политики, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в соответствии с Приложением 8 к настоящему Примерному положению.

59. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

60. При замещении временно отсутствующего работника надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

61. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, 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, членские книжки членов

кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов, военный билет).

62. Право на установление надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в государственном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

63. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

64. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых им работ предусматриваются в коэффициентах к должностному окладу и устанавливаются работнику на календарный год.

65. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ могут быть отнесены:

- 1) надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 2) надбавки за ученую степень, за ведомственный знак отличия, квалификационную категорию по занимаемой должности;
- 3) надбавки молодым специалистам;
- 4) надбавки за повышение квалификации и профессиональный рост;
- 5) иные выплаты, установленные в Положении об оплате труда работников государственного учреждения.

Конкретный размер указанных выплат устанавливается локальным нормативным правовым актом государственного учреждения.

Порядок присвоения квалификационной категории водителям, размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения.

66. Показатели профессионального развития, достижения степени самостоятельности работника и важности выполняемых работ устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения на основании специфики работы учреждения, должностных обязанностей сотрудников с учетом приложения 7 к настоящему Примерному положению.

Надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются работнику не ранее чем через месяц со дня приема на работу.

67. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, квалификационной категории по занимаемой должности производятся при условии соответствия указанных - достижений профессиональной квалификационной группе, к которой относится работник, профилю учреждения и деятельности самого работника.

68. При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Указанные выплаты устанавливаются со дня присвоения ученой степени, почетного звания, квалификационной категории, награждения ведомственным знаком отличия.

69. Надбавка молодым специалистам (возраст до 35 лет) устанавливается в размере до 30 процентов должностного оклада (либо в коэффициенте до 0,3) сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

1) получили впервые среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

2) впервые поступили на работу или имеют стаж работы по занимаемой должности менее 5 лет после окончания учебного заведения.

Конкретный размер выплаты устанавливается нормативным правовым актом государственного учреждения на текущий год в зависимости от стажа работы молодого специалиста.

70. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

71. Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения.

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

72. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

73. Индексация заработной платы работников государственных учреждений производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

74. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, может быть оказана единовременная выплата к юбилейным датам: 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения; материальная помощь в связи с причинением материального

ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи.

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

75. Порядок и условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами государственных учреждений.

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

77. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам государственных учреждений принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих события или факты, указанные в пункте 74 настоящего Примерного положения.

78. Решение об оказании материальной помощи руководителю государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство на основании письменного заявления руководителя учреждения.

79. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

80. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда производится единовременная (один раз в год) выплата в размере не более одного минимального размера оплаты труда 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.

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

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оклад (должностной оклад) которых установлен в процентном отношении к должностному окладу руководителя, составляет не более полутора минимальных размеров оплаты труда.

81. 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.

82. При увольнении работника единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника пропорционально отработанному времени в случае:

1) предоставления работнику неиспользованного отпуска с последующим его увольнением;

2) выплаты работнику денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

83. Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - распоряжением министерства.

84. На единовременную выплату к отпуску 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников областных государственных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству
по молодежной политике Иркутской области,
по видам экономической деятельности

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ <1>**

<1> Перечень общеотраслевых должностей служащих установлен 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».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Третий квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	10 211,0
Четвертый квалификационный уровень	Механик	10 296,0
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый	Бухгалтер	9 459,0
	Документовед	

квалификационный уровень	Специалист по кадрам	
	Инженер	
	Инженер-электроник (электроник)	
	Инженер-программист (программист)	
	Специалист по охране труда	
	Юрисконсульт	
	Экономист	
	Специалист в сфере закупок	
	Социолог	
	Психолог	
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9 857,0
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	10 192,0
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 899,0
	Ведущий специалист	
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	11 885,0
	Главный специалист	

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела	12 131,0

Третий квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий, руководитель) филиала, структурного подразделения	12 319,0
---------------------------------------	--	----------

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников областных государственных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству
по молодежной политике Иркутской
области, по видам экономической
деятельности

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ <2>**

<2> Перечень общеотраслевых должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 824,0
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Слесарь-электрик	
	Слесарь-сантехник	
	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
	Сторож (вахтер)	
	Дежурный по режиму	
	Уборщик территории	

	Уборщик служебных помещений	
Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене, старший дежурный по режиму)	6 583,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля, водитель-механик	7 404,0
	Тракторист	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение четвертого и пятого квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

Приложение 3
к Примерному положению об оплате
труда работников областных государственных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству
по молодежной политике Иркутской
области, по видам экономической
деятельности

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛУГ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	10 836,0
	Заместитель начальника отдела	

Приложение 4
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений Иркутской
области, подведомственных министерству
по молодежной политике Иркутской
области, по видам экономической
деятельности

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты, кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням	10 091,0
	Врач – терапевт	
	Врач – психотерапевт	

Приложение 5
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений Иркутской
области, подведомственных министерству
по молодежной политике, по видам
экономической деятельности

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

- 1) должности областного государственного казенного учреждения «Центр профилактики наркомании»:
 - начальник отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу);
 - главный специалист;
 - ведущий специалист;
 - психолог;
- 2) должности областного государственного казенного учреждения «Центр реабилитации наркозависимых «Воля»:
 - начальник отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу);
 - заместитель начальника отдела;
 - директор (начальник, заведующий, руководитель) филиала, структурного подразделения;
 - врач-терапевт;
 - врач-психотерапевт;
 - психолог;
 - специалист по социальной работе;
 - социолог;
- 3) должности областного государственного казенного учреждения «Молодежный кадровый центр»:
 - начальник отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу);
 - главный специалист;
- 4) должности областного государственного казенного учреждения «Центр социальных и информационных услуг для молодежи»:
 - начальник отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу);
 - главный специалист.

Приложение 6
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству по молодежной политике
Иркутской области, по видам
экономической деятельности

ПЕРЕЧЕНЬ

ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЛАСТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Показатели эффективности деятельности руководителей государственных учреждений	Критерии оценки эффективности деятельности	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1. Основная деятельность государственного учреждения			
1.1. ОГКУ «Молодежный кадровый центр», ОГКУ «Центр профилактики наркомании», ОГКУ «Центр социальных и информационных услуг для молодежи»			
Выполнение утвержденного плана работы государственного учреждения	выполнено менее 55 % от запланированного количества мероприятий	0 баллов;	Доклад руководителя в письменной форме
	выполнено от 56 % до 97 % от запланированного количества мероприятий	5 баллов;	
	выполнено свыше 97 % от запланированного количества мероприятий	10 баллов	
Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте учреждения актуальной информации о руководящем составе и структурных подразделениях	5 баллов;	Доклад руководителя в письменной форме с приложением скриншотов

	учреждения, анонсы мероприятий учреждения, информация о проведенных мероприятиях учреждения отсутствие на официальном сайте учреждения актуальной информации	0 баллов	
Обеспечение популяризации деятельности учреждения	количество оригинальных публикаций в аккаунте учреждения в социальных сетях (предоставляется информация об одном аккаунте за полугодие, публикации не должны повторяться): менее 25 публикаций от 26 до 50 публикаций свыше 50 публикаций	0 баллов; 5 баллов; 10 баллов	Доклад руководителя в письменной форме с приложением скриншотов
Своевременное и качественное предоставление отчетов, информационных справок и других материалов в рамках реализации мероприятий, подготовки документов министерства	своевременное предоставление информации; предоставляемые материалы полные, качественные, не требующие доработки	2 балла; 3 балла	Справки отдела реализации стратегических направлений государственной молодежной политики министерства; отдела поддержки молодежных и общественных инициатив министерства, отдела правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения
Организация, проведение, а также участие в организации и проведении мероприятий	международные и всероссийские мероприятия; межрегиональные мероприятия	10 баллов; 5 баллов	Доклад руководителя в письменной форме
Наличие жалоб на действия (бездействие) руководителя и (или) работников учреждения, признанных в установленном порядке обоснованными	отсутствие жалоб наличие жалоб	2 балла; минус 2 балла за каждую жалобу	Доклад руководителя в письменной форме

1.2. ОГКУ «Центр реабилитации наркозависимых «Воля»			
Выполнение утвержденного плана работы государственного учреждения	выполнено менее 55 % от запланированного количества мероприятий выполнено от 56 % до 97 % от запланированного количества мероприятий выполнено свыше 97 % от запланированного количества мероприятий	0 баллов; 5 баллов; 10 баллов	Доклад руководителя в письменной форме
Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте учреждения актуальной информации о руководящем составе и структурных подразделениях учреждения, анонсы мероприятий учреждения, информация о проведенных мероприятиях учреждения отсутствие на официальном сайте учреждения актуальной информации	5 баллов; 0 баллов	Доклад руководителя в письменной форме с приложением скриншотов
Обеспечение популяризации деятельности учреждения	количество оригинальных публикаций в аккаунте учреждения в социальных сетях (предоставляется информация об одном аккаунте за полугодие, публикации не должны повторяться): менее 25 публикаций от 26 до 50 публикаций свыше 50 публикаций	0 баллов; 5 баллов; 10 баллов	Доклад руководителя в письменной форме с приложением скриншотов
Своевременное и качественное предоставление отчетов, информационных справок и других материалов в рамках реализации мероприятий, подготовки документов министерства	своевременное предоставление информации; предоставляемые материалы полные, качественные, не требующие доработки	2 балла; 3 балла	Справки отдела реализации стратегических направлений государственной молодежной политики министерства; отдела поддержки молодежных и общественных инициатив министерства, отдела правовой,

			контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения
Наполняемость учреждения (среднее значение за отчетный период)	ниже 70 %	0 баллов;	Доклад руководителя в письменной форме
	от 71 % до 80 %;	5 баллов;	
	от 81 % до 100 %	10 баллов	
Наличие жалоб на действия (бездействие) руководителя и (или) работников учреждения, признанных в установленном порядке обоснованными	отсутствие жалоб наличие жалоб	2 балла; минус 2 балла	Доклад руководителя в письменной форме

Количество баллов по разделу 1 «Основная деятельность государственного учреждения» - 42 балла.

2. Финансово-экономическая деятельность государственного учреждения

Отсутствие роста просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	доля необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности в общем объеме средств, предусмотренных на содержание учреждения: 0 % 0,01 %-100 %	3 балла; 0 баллов	Бухгалтерская отчетность, справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов	отсутствие задолженности наличие задолженности	2 балла; минус 2 балла	Бухгалтерская отчетность, справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Отсутствие нарушений в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи	отсутствие нарушений; наличие нарушений	0 баллов; минус 7 баллов	Акты проверок

имущества			
Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и бухгалтерской отчетности	сдача отчетности в установленные сроки; соблюдение порядка предоставления отчетности; сдача отчетности позже установленного срока и нарушения порядка предоставления отчетности	2 балла; 4 балла; 0 баллов	Справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Освоение денежных средств, предусмотренных на выполнение функций государственного учреждения в финансовом году	99,5%-100% (год), 40,0% и более (полугодие) 98,0% - 99,4% (год), 35,0%-39,9% (полугодие) 96% - 97,9% (год), 30,0%-34,9% (полугодие) менее 95,9% (год), менее 29,9% (полугодие)	6 баллов; 4 балла; 2 балла; 0 баллов	Бухгалтерская отчетность, доклад руководителя
Объем бюджетных ассигнований государственного учреждения, перераспределенных в течение финансового года, в процентах	0% 0,1% - 2,5% 2,6% - 5% более 5 %	10 баллов; 5 балла; 2 балла; 0 баллов	Бухгалтерская отчетность, справка финансово-хозяйственного отдела министерства

Эффективность использования бюджетных ассигнований, доведенных на выполнение функций государственного учреждения в финансовом году	отсутствие нарушений; наличие нарушений	0 баллов; минус 7 баллов	Акты проверок, справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Остаток кассового прогноза по расходам (% неосвоенных денежных средств, на конец каждого месяца, пропорционально годовым ЛБО)	до 1,5% до 3% до 5%	0 баллов; минус 2 балла; минус 4 балла	Справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Количество внесенных изменений в бюджетные ассигнования	до 3 раз до 6 раз 7 и более раз	0 баллов; минус 2 балла; минус 4 балла	Справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Количество внесенных изменений в сводную бюджетную роспись	1 раз 2 раза 3 и более раз	0 баллов; минус 2 балла; минус 4 балла	Справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Мониторинг данных по оплате труда АИС ФХД (наличие расхождений по выплатам в «ИС:ЗКУ», «ИС:БГУ» и АС «АЦК-Финансы»)	отсутствие расхождений наличие расхождений	0 баллов; минус 4 балла	Справка финансово-хозяйственного отдела министерства
Количество баллов по разделу 2 «Финансово-экономическая деятельность государственного учреждения» - 25 баллов			
3. Исполнительская дисциплина государственного учреждения			
Своевременное рассмотрение обращений граждан	Доля обращений граждан, рассмотренных с нарушением установленных сроков 0 % до 3 %; от 4 % до 7 %; свыше 7 %	5 баллов; 0 баллов; минус 5 баллов; минус 10 баллов	Справка отдела правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения министерства

Своевременное исполнение документов	Доля документов, находящихся на исполнении у государственного учреждения, исполненных с нарушением установленного контрольного срока: 0 % до 5 % от 5 % до 10 % свыше 10 %	3 балла; 0 баллов; минус 3 балла; минус 6 баллов	Справка отдела правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения министерства
Своевременное исполнение поручений Президента Российской Федерации, Губернатора Иркутской области, первого заместителя Губернатора Иркутской области – Председателя Правительства Иркутской области, министра по молодежной политике Иркутской области, иных должностных лиц	Доля поручений, исполненных с нарушением установленного срока: 0 % до 3 %; от 4 % до 7 %; свыше 7 %	5 баллов; 0 баллов; минус 5 баллов; минус 10 баллов	Справка отдела правовой, контрактной, кадровой работы и документационного обеспечения министерства
Количество баллов по разделу 3 «Исполнительская дисциплина государственного учреждения» - 13 баллов			
4. Деятельность государственного учреждения, направленная на работу с кадрами			
Качественный состав кадров по стажу работы и образованию	Доля работников, соответствующих по квалификационным требованиям занимаемой должности: 100 % более 75 % менее 75 %	4 балла; 2 балла; 0 баллов	Доклад руководителя в письменной форме
Укомплектованность учреждения основным персоналом	Отношение среднесписочной численности работников к штатной численности (в %) более 90 % 75 %-89 %;	6 баллов; 4 балла;	Доклад руководителя в письменной форме

	менее 75 %	0 баллов	
Доля специалистов, прошедших повышение квалификации, стажировку и профессиональную переподготовку, получивших дополнительное профессиональное образование в отчетном периоде	В % от среднесписочной численности: 50-100 % 10-49 % менее 10 %	4 балла; 2 балла; 0 баллов	Доклад руководителя в письменной форме с приложением подтверждающих документов
Текучесть кадров	Отношение количества уволенных сотрудников к среднесписочному количеству сотрудников, в %: до 5 % 6 %-20 % 21 %-50 % выше 50 %	6 баллов; 3 балла; 0 баллов; минус 3 балла	Доклад руководителя в письменной форме
Количество баллов по разделу 4 «Деятельность государственного учреждения, направленная на работу с кадрами» - 20 баллов			

Приложение 7
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений Иркутской
области, подведомственных
министерству по молодежной политике,
по видам экономической деятельности

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Вид выплаты стимулирующего характера	Критерии	Показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Наличие дипломов (благодарственных писем) за участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках и других мероприятиях сторонних организаций	Да; нет
		Разработка положений о проведении мероприятий регионального уровня	Да; нет
		Участие в организации, проведении региональных мероприятий, региональных целевых программ по направлениям деятельности государственного учреждения	Да; нет
		Проведение презентаций государственного учреждения, оказываемых государственных услуг, пресс - конференций	Да; нет
		Подготовка информационных справок, пресс-релизов и других информационных материалов, размещение информации о деятельности учреждения в СМИ, на сайте государственного учреждения	Да; нет
		Размещение, публикация статей в научных, методических, информационных изданиях по направлениям деятельности государственного учреждения	Да; нет
		Разработка буклетов, листовок, афиш и других полиграфических материалов о деятельности государственного учреждения	Да; нет

		Ведение групп в социальных сетях по направлениям деятельности государственного учреждения	Да; нет
		Подготовка проектов соглашений, договоров о сотрудничестве с организациями, учреждениями, предприятиями различных форм собственности	Да; нет
		Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых услуг, авторских программ	Да; нет
		Разработка информационных и методических материалов для молодежи, для муниципальных образований Иркутской области	Да; нет
		Участие в конференциях, круглых столах, семинарах сторонних организаций, учреждений	Да; нет
		Членство в совещательных и координационных органах (комиссии, советы) учреждения	Да; нет
		Разработка проектов правовых актов Губернатора Иркутской области, Правительства Иркутской области	Да; нет
		Разработка проектов правовых актов министерства	Да; нет
		Разработка правовых актов государственного учреждения	Да; нет
		Подготовка документации к проведению закупочных процедур (контракты, заявки на закупку и т.д.)	Да; нет
		Работа с подростками, состоящими на учете в КДН, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, ВИЧ-инфицированными, наркозависимыми, находящимися в учреждениях уголовно-исправительной системы и другими категориями граждан, находящимися в трудной жизненной ситуации	Да; нет
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Оперативное и результативное выполнение внеплановых мероприятий по поручению министерства, Губернатора, Правительства Иркутской области	Да; нет
		Высокий профессиональный и организационный уровень проведения мероприятия (соответствие программе, графику, положению, плану, отсутствие замечаний со стороны участников мероприятия)	Да; нет
		Достижение показателей результативности проведенного мероприятия (соответствие	Да; нет

		государственной программе, ведомственной целевой программе)	
		Эффективное использование современных информационных технологий в проведении мероприятий, реализации услуг, выполнении плана работ государственного учреждения (интернет-форумы, социальные сети и другое)	Да; нет
		Наличие положительных отзывов о проведенных работником мероприятиях, оказанных услугах, выполненных работах в СМИ, сети "Интернет"	Да; нет
		Качественная и своевременная подготовка правовой и финансовой документации государственного учреждения	Да; нет
		Качественная и своевременная подготовка отчетов по направлениям деятельности отдела/учреждения	Да; нет
		Удовлетворенность потребителей государственных услуг, оказываемых государственным учреждением, предоставленными услугами	Наличие жалоб; отсутствие жалоб
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Да; нет
		Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое использование денежных и материальных ресурсов, находящихся в управлении учреждения	Да; нет
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Да; нет
		Высокая степень участия работника в выполнении задач, поставленных государственным учреждением	Да; нет
		Качественная подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений	Да; нет
		Выполнение плановых показателей работы	Да; нет;
		Качественная подготовка, ведение и своевременная сдача отчетной документации по деятельности учреждения	Да; нет
		Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения, на реализацию мероприятий	Да; нет

	Главному бухгалтеру	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение принятия сверхбюджетных обязательств	Да; нет
		Своевременность и качество проведения финансовых расчетов и представления бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	Да; нет
		Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета, отсутствие необоснованной кредиторской (дебиторской) задолженности	Да; нет
		Системность и качество обеспечения контроля и рационального использования ГСМ	Да; нет
	Водителю	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, отсутствие замечаний по безопасности вождения	Да; нет
		Обеспечение сохранности автомобиля	Да; нет
		Качественное оформление и своевременная сдача документации по работе автомобиля (путевые листы, журналы, карточки учета, заявки)	Да; нет
		Качество и интенсивность проведения ремонтных работ	Да; нет
4.	Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и работника и важности выполняемых им работ	Самостоятельность в профессиональной деятельности, реализации мероприятий, оказании услуг	Да; нет
		Реализация региональных целевых программ по направлению деятельности учреждения	Да; нет
		Использование современных знаний, технологий и методик при организации мероприятий и оказании услуг	Да; нет
		Повышение квалификации, образовательного уровня, участие в образовательных и информационных семинарах	Да; нет
		Высокая исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний к работе, выполнение работ в срок)	С нарушением сроков; без нарушения сроков
		Участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, в организации и проведении международных, всероссийских,	Да; нет

	межрегиональных мероприятий по направлениям деятельности государственного учреждения	
	Высокая интенсивность взаимодействия с организациями, предприятиями, учреждениями при выполнении должностных обязанностей	Да; нет
	Выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей, за выполнение обязанностей водителя-механика при его отсутствии в учреждении	Да; нет
	Осуществление административно-хозяйственных работ в учреждении с большим количеством посетителей	Да; нет

Приложение 8
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству по
молодежной политике, по видам
экономической деятельности

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, ДАЮЩИХ ПРАВО
НА УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,
ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

1. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, всем работникам государственных учреждений сферы молодежной политики засчитывается время:

1) работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в государственных организациях сферы молодежной политики, образования, социального обслуживания населения, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта независимо от ведомственной принадлежности;

2) работы в централизованных бухгалтериях при органах и государственных организациях сферы молодежной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта при условии, если за ними непосредственно следовала работа в государственных организациях сферы молодежной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения и образования, культуры, физической культуры и спорта;

3) нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, сокращению штатов или по состоянию здоровья. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

4) работы в государственных организациях, организациях сферы молодежной политики, образования, социального обслуживания населения и здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта в период обучения студентам высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением, если за ней следовала работа в государственных организациях, организациях сферы молодежной политики.

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку за стаж:

1) время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в государственные учреждения сферы молодежной политики (при отсутствии во время перерыва другой работы):

1) не позднее 1 месяца:

со дня увольнения из государственных учреждений сферы молодежной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения и образования - после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в государственных учреждениях сферы молодежной политики;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей государственных учреждений сферы молодежной политики, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления молодежной политики, социальной защиты населения, образования, культуры, физической культуры и спорта;

со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих функции учреждений сферы молодежной политики, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях сферы молодежной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения и образования;

2) не позднее 2 месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания населения, образования, культуры, физической культуры и спорта.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный 2-месячный срок не включается.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

3) не позднее 3 месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

4) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) не позднее 1 года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта.

5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта:

1) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

2) зарегистрированным на бирже труда как безработные;

3) получающим стипендию в период профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов по труду и занятости;

4) принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

5) покинувшим постоянное место жительства и работы в связи с осложнением межнациональных отношений;

6) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

7) женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений социального обслуживания населения и здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

1) расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

2) работы в организациях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах, вузах, научно-исследовательских организациях и других), не входящих в номенклатуру организаций здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях.

7. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

Приложение 9

к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству по молодежной политике
Иркутской области, по видам
экономической деятельности

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ 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) общепрофессиональных профессий рабочих			Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	Первый квалификационный уровень	2 разряд	179
	Второй квалификационный уровень		729
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	Первый квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	Второй квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Третий квалификационный уровень	7 579
	Четвертый квалификационный уровень	8 479
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Первый квалификационный уровень	10 419
	Второй квалификационный уровень	11 439
	Третий квалификационный уровень	12 479
	Четвертый квалификационный уровень	13 559
	Пятый квалификационный уровень	14 679
ПКГ «Общотраслевые должности служащих четвертого уровня»	Первый квалификационный уровень	15 839
	Третий квалификационный уровень	18 289

ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и	Первый квалификационный уровень	10 419

осуществляющих предоставление социальных услуг»		
---	--	--

».