



СЛУЖБА ПО ОХРАНЕ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

« 6 » октября 2022 года

№ 76- 163 - спр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области и признании утратившими силу приказов службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области

В соответствии со статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о службе по охране объектов культурного наследия Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 9 марта 2010 года № 31-пп,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 8 апреля 2019 года № 47-спр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области»;

2) приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 30 января 2020 года № 1-спр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областного государственного

автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области»;

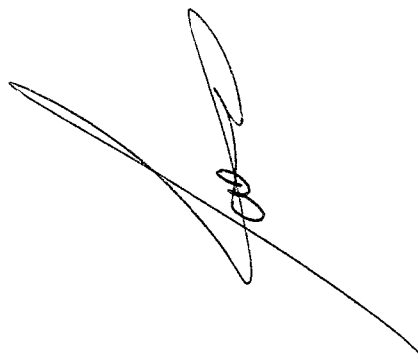
3) приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 11 января 2021 года № 2-спр «О внесении изменений в приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 8 апреля 2019 года № 47-спр»;

4) приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 28 января 2021 года № 7-спр «О внесении изменения в приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 8 апреля 2019 года № 47-спр»;

5) приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 16 февраля 2022 года № 76-5-спр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области».

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

Руководитель службы по охране
объектов культурного наследия
Иркутской области



В.В. Соколов

Приложение
к приказу службы по охране объектов
культурного наследия Иркутской области
от «6» октября 2022 года № 76-163-спр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО СОХРАНЕНИЮ ИСТОРИКО-
КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ
И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ВЫПОЛНЯЕТ
СЛУЖБА ПО ОХРАНЕ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области (далее соответственно – Положение, учреждение, служба), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников учреждения.

2. Настоящее Положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 3) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения;
- 7) иные вопросы, связанные с оплатой труда руководителя, иных работников учреждений.

3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается учреждением с учетом настоящего Положения, согласовывается со службой и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4. Штатное расписание учреждения после согласования со службой утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

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

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

7. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Глава 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников 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 учреждения и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

10. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений определены в приложении 2 к настоящему Положению.

Глава 3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

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

12. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенного в приложении 3 к настоящему Положению.

13. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

14. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения в размере не более 50%.

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

16. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за выслугу лет работникам учреждения, которая устанавливается в зависимости от наличия стажа работы, дающего право на установление данной выплаты, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	не более 5
от 5 до 10 лет	не более 10
от 10 лет	не более 15

При замещении временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, принятому в порядке, установленном Положением о комиссии по установлению трудового стажа, и осуществляется в форме надбавки за выслугу лет.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении.

В стаж выслуги лет засчитывается выполнение работником трудовых обязанностей в государственных (муниципальных) учреждениях культуры и (или) в исполнительных органах государственной власти, осуществляющих функции в области сохранения, использования, популяризации объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, и (или) организациях, к уставным целям деятельности которых относится проведение работ по сохранению объектов культурного наследия.

Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (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), а также документы, подтверждающие принадлежность организации к государственным (муниципальным) учреждениям культуры и (или) к исполнительным органам государственной власти, осуществляющим функции в области сохранения, использования, популяризации объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, и (или) организациям, к уставным целям деятельности которых относится проведение работ по сохранению объектов культурного наследия (устав, положение, учредительный договор и т.д.).

17. К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ, которая устанавливается на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в положении об оплате труда работников учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения в размере не более 50%.

К критериям установления надбавки за качество выполняемых работ могут быть отнесены отсутствие обоснованных фактов обжалования действий (бездействия), нарушений, выявленных при проведении контрольных и аналитических мероприятий, а также наличие обоснованных фактов обжалования действий (бездействия), нарушений, выявленных при проведении контрольных и аналитических мероприятий.

18. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ могут быть отнесены надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ и иные надбавки с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач. Максимальный размер надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ не может превышать 50% оклада (должностного оклада).

19. К премиальным выплатам по итогам работы относится премия, которая устанавливается на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в положении об оплате труда работников учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в форме:

- 1) премии по итогам работы за квартал;
- 2) премии по итогам работы за год;
- 3) премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал и (или) год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам работы соответственно за квартал и (или) год в пределах объема фонда оплаты труда работников учреждения с учетом средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал и (или) год устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий с целью поощрения работников за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 2 окладов (должностных окладов) в пределах объема фонда оплаты труда работников учреждения с учетом средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения, представленных в порядке, утвержденном руководителем учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

Глава 4. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

20. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период.

Глава 5. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

21. К окладам (должностным окладам) работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

22. К видам выплат компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам 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).

23. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия особых условий труда и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, соответствующие гарантии и компенсации (доплаты) не устанавливаются.

24. К видам выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Иркутской области.

25. К видам выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие выплаты, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) оплата сверхурочной работы;
- 3) доплата за работу в ночное время;
- 4) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за расширение зон обслуживания;
- 7) доплата за увеличение объема работы.

26. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждения в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

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

27. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

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

29. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

В целях определения размера должностного оклада руководителя учреждения к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определен в приложении 4 к настоящему Положению.

Минимальное соотношение размера заработной платы руководителя учреждения к размеру заработной платы работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающему уровня, определенного с учетом подпункта 1 пункта 1 приказа министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 года № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», в размере 1,6.

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

31. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

32. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, утвержденным правовым актом службы.

33. Премияльная выплата по итогам работы заместителям руководителя учреждения устанавливается по итогам работы за квартал, год на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, установленных локальным правовым актом учреждения на основании рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенного в приложении 2 к настоящему Положению.

34. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя учреждения производятся в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда руководителя, иных работников учреждений

35. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

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

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается службой на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере не более 2 окладов (должностных окладов), а руководителю учреждения и работникам, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, – в размере до 1,5 окладов (должностных окладов).

36. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере не более двух окладов (должностных окладов) на основании соответствующего письменного заявления работника учреждения в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – приказом службы.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю учреждения составляет не более 0,5 должностного оклада.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оклад (должностной оклад) которых определен от должностного оклада руководителя учреждения, составляет не более 0,5 оклада (должностного оклада).

37. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных

районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных законодательством.

38. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регламентируются в соответствии с законодательством.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников областного государственного
автономного учреждения «Центр по сохранению
историко-культурного наследия Иркутской
области», функции и полномочия учредителя
которого выполняет служба по охране объектов
культурного наследия Иркутской области

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО СОХРАНЕНИЮ
ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ»**

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)		Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	16 500,00
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н			
ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	17 517,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Специалист по связям с общественностью	18 918,00
	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	20 909,00
		Ведущий программист	
		Ведущий археолог	
		Ведущий юрист-консульт	
		Ведущий специалист в сфере закупок	
		Ведущий конструктор	
		Ведущий архитектор	

		Ведущий инженер	
		Ведущий экономист	
		Ведущий специалист	
	5 квалификационный уровень	Главный специалист	22 204,00
		Главный архитектор	
		Главный экономист	
ПКГ «Общепромышленные профессии служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	24 002,00
	2 квалификационный уровень	Главный инженер – начальник отдела	25 920,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников организации, должности которых не включены в ПКГ.

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Заместитель начальника отдела	23 192,00

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда
работников областного государственного
автономного учреждения «Центр по сохранению
историко-культурного наследия Иркутской
области», функции и полномочия учредителя
которого выполняет служба по охране объектов
культурного наследия Иркутской области

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО СОХРАНЕНИЮ ИСТОРИКО-
КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ» ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К
ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО
ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА
ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО
КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЕ**

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5 929
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 419
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда
работников областного государственного
автономного учреждения «Центр по сохранению
историко-культурного наследия Иркутской
области», функции и полномочия учредителя
которого выполняет служба по охране объектов
культурного наследия Иркутской области

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР
ПО СОХРАНЕНИЮ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ
УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ВЫПОЛНЯЕТ СЛУЖБА ПО ОХРАНЕ
ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением об оплате труда работников Областного государственного автономного учреждения «Центр по сохранению историко-культурного наследия Иркутской области», функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области (далее – примерное Положение)
Высокая степень сложности заданий, поручений, выполняемых работником, высокое качество подготовки документов работником	Выполнение заданий, поручений с высокой степенью результативности, с сокращением установленных сроков	100%
	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов в пределах установленных сроков	80%

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением)
Качественная подготовка документов в соответствии требованиями	Отсутствие обоснованных фактов обжалования действий (бездействия), нарушений, выявленных при проведении контрольных и аналитических мероприятий	50%
	Наличие обоснованных фактов обжалования действий (бездействия), нарушений, выявленных при проведении контрольных и аналитических мероприятий	0%

3. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

	поручений в соответствии с должностными обязанностями	
	Наложение дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в отчетный период	0%
Выполнение непредвиденных, срочных, особо важных работ	своевременно и качественно	100%
	своевременно, но требующие доработки	70%

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

Наименование показателя	Наименование критерия	Значение критерия (в рамках размеров выплат стимулирующего характера, установленных примерным Положением)
Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	Наличие квалификационной категории (для водителей)	100%
	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	100%
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	100%

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда
работников областного государственного
автономного учреждения «Центр по сохранению
историко-культурного наследия Иркутской
области», функции и полномочия учредителя
которого выполняет служба по охране объектов
культурного наследия Иркутской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР
ПО СОХРАНЕНИЮ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ», КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ**

1. Специалист по связям с общественностью.
2. Ведущий бухгалтер.
3. Ведущий археолог.
4. Ведущий юрисконсульт.
5. Ведущий программист.
6. Ведущий специалист в сфере закупок.
7. Ведущий конструктор.
8. Ведущий архитектор.
9. Ведущий инженер.
10. Ведущий экономист.
11. Ведущий специалист.
12. Главный специалист.
13. Главный архитектор.
14. Главный экономист.
15. Главный инженер – начальник отдела.
16. Начальник отдела.
17. Заместитель начальника отдела.