

Копия государственной регистрации
примата: 07.04.2023
Регистрационный номер примата:
03-0875/23



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

5 апреля 2023 года

№ 55-33-инр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству образования Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

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, статьей 13 Закона Иркутской области от 12 января 2010 года № 1-оз «О правовых актах Иркутской области и правотворческой деятельности в Иркутской области», Положением о министерстве образования Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 14 декабря 2020 года № 1043-пп,
П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству образования Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» (прилагается).

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

3. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 16 сентября 2022 года.

Министр образования
Иркутской области

М.А. Парфенов

УТВЕРЖДЕНО

приказом министерства

образования Иркутской области

от 5 апреля 2023 года № 55-33-инр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В
ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству образования Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» (далее соответственно – учреждение, министерство, Примерное положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области».

Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения, является основанием для разработки положения об оплате труда работников учреждения и определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

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

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

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

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

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

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

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после согласования с министерством утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

4. Штатное расписание учреждения после согласования с министерством утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиями требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Заработная плата, материальная помощь, единовременная выплата к отпуску работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

7. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности) (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), 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, установленной Соглашением.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда.

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

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

11. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к

профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

12. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 3-10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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);

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.

14. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

15. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются 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 порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

16. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

17. 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.

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, а также установленной квалификационной категории в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Сверхурочная работа и выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

19. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

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

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

20. Работникам учреждения и (или) структурного подразделения, расположенного в сельских населенных пунктах, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

21. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- 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.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 15 процентов.

23. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

24. Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 25 настоящего Примерного положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 25 настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 25 настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 25 настоящего Примерного положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

25. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

26. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

27. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

28. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), 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, военный билет).

29. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда и страховые взносы на оплату труда на соответствующий год, и надбавка за качество выполняемых работ пропорционально отработанному времени.

30. Размер премиальных выплат по итогам работы, надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

31. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ не может превышать 20 процентов от размера оклада (должностного оклада).

Максимальный размер премии не более среднемесячного заработка работника учреждения.

32. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

33. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

34. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 20 процентов от размера оклада (должностного оклада).

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и с учетом рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственного учреждения, определенных в Приложении 4 к настоящему Примерному положению.

36. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

37. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации

учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

38. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

39. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

40. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

41. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

42. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до министерства.

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

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

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

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп.

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

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

47. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

48. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом министерства.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных министерством.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за полугодие определяется в соответствии с Приложением 5 к настоящему Примерному положению и не может превышать трех должностных окладов заместителя руководителя или главного бухгалтера соответственно.

Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с министерством.

50. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда и страховые взносы на оплату труда на соответствующий год.

51. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

52. Работникам учреждения, включая руководителя учреждения, заместителей учреждения и главного бухгалтера, за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

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

54. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

55. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 52 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

56. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 52 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

57. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

58. Работникам учреждения, включая руководителя учреждения, заместителей учреждения и главного бухгалтера, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год). Единовременная выплата к отпуску работнику учреждения предоставляется в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – в размере одного минимального размера оплаты труда на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

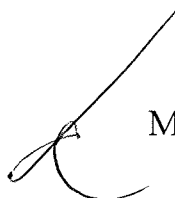
- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией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

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

60. Предоставление единовременной выплаты к отпуску оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - правовым актом министерства.

61. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Министр образования
Иркутской области


М.А. Парфенов

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Иркутской области,
подведомственного министерству образования
Иркутской области, по виду экономической
деятельности «Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЯ**

Раздел 1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по
должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	17 591
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя	20 310
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер-программист	21 086
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории Экономист 1 категории	21 862
4 квалификационный уровень	
Ведущий юрисконсульт Ведущий экономист Ведущий бухгалтер	22 629

Ведущий специалист по кадрам	
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	33 153
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела	31 028

**Раздел 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Вахтер Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	12 494
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	18 071

**Раздел 3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Специалист в сфере закупок	21 115

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству образования Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609

Квалификационный уровень	Минимальный размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 489
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень	7 579
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень	10 419
2 квалификационный уровень	11 439
3 квалификационный уровень	12 479
4 квалификационный уровень	13 559
5 квалификационный уровень	14 679
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	15 839

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству образования Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Иркутской области,
подведомственного министерству образования
Иркутской области, по виду экономической
деятельности «Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
	Выполнение сверх установленных показателей
	Уровень исполнительской дисциплины работника
Выплата за качество выполняемых работ	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов
	Отсутствие обоснованных жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении возложенных на него функций
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства

	<p>Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения</p> <p>Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации</p> <p>Своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики</p> <p>Безаварийное вождение автомобилей</p>
Премияльная выплата по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Наличие квалификационной категории (для водителей)
	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)

Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного министерству образования Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ПОЛУГОДИЕ

Размеры премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера
3 оклада	81 – 100%
2 оклада	51 – 80%
1 оклад	10 – 50%