



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

27 декабря 2018 года

№ 75-мпр

Иркутск

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству труда и занятости Иркутской области, по видам экономической деятельности «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность агентств по подбору персонала» и «Исследование конъюнктуры рынка»

В целях обеспечения дифференциации заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области, в соответствии с указом Губернатора Иркутской области от 8 ноября 2018 года № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области», распоряжением Правительства Иркутской области от 12 ноября 2018 года № 892-рп «О механизме дифференциации заработной платы работников государственных учреждений в Иркутской области», приказом 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», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о министерстве труда и занятости Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 3 декабря 2012 года № 688-пп,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству труда и занятости Иркутской области, по видам экономической деятельности «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность агентств по подбору персонала» и «Исследование конъюнктуры рынка», утвержденное приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 21-мпр (далее – Примерное положение), следующие изменения:

1) пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) 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 (северная надбавка);

3) доплата 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) надбавка за работу в сельской местности.»;

2) в пункте 11 слово «Выплата» заменить словом «Доплата»;

3) в пункте 16 слова «за работу» заменить словами «за стаж работы»;

4) пункты 17-24 изложить в следующей редакции:

«17. Работникам учреждений, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда и страховые взносы на оплату труда на соответствующий год, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавка за стаж непрерывной работы;

3) надбавка за качество выполняемых работ;

4) премия;

5) надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ.

18. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее конкретном размере принимается в порядке, утвержденном руководителем учреждения, сроком не более чем на один календарный год в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 50% от оклада (должностного оклада) в месяц.

19. Работникам учреждений устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

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

В периоды работы, которые засчитываются в стаж непрерывной работы для установления указанной надбавки, включаются периоды работы в органах государственной службы занятости населения.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие факт работы в органах государственной службы занятости населения (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).

20. Работникам учреждений премия и надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Премия и надбавка за качество выполняемых работ выплачиваются по итогам работы за месяц или по итогам работы за квартал.

Общий размер премии и надбавки за качество выполняемых работ за месяц (квартал) устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный общий размер премии и надбавки за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц (квартал) не может превышать 25% от оклада (должностного оклада) в месяц.

Размеры премии, надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения 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.

Периодичность выплаты премии, надбавки за качество выполняемых работ (ежемесячно или ежеквартально) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

21. Работникам учреждений устанавливается надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, а также о размере указанной надбавки принимается в порядке, утвержденном руководителем учреждения, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ не может превышать 95% оклада (должностного оклада) работника учреждения.

22. Выплаты, предусмотренные пунктами 18, 20, 21 настоящего Примерного положения, устанавливаются при условии достаточности лимитов бюджетных обязательств учреждения для осуществления иных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, и страховых взносов на оплату труда, либо в случае доведения учреждению дополнительных лимитов бюджетных обязательств на указанные цели.

23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных учреждений, определенных в Приложении 3 к настоящему Примерному положению.

24. Установление показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения осуществляется с учетом необходимости определения конкретного размера выплат стимулирующего характера в зависимости от степени их достижения.»;

5) пункты 31, 31¹ изложить в следующей редакции:

«31. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом министерства в виде премии по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом министерства.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премии по итогам работы за месяц или премии по итогам работы за квартал.

Премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в Приложении 3 к настоящему Примерному положению.

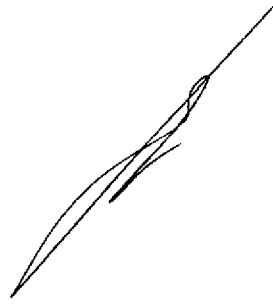
31¹. Премии по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при условии

достаточности лимитов бюджетных обязательств учреждения для осуществления иных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, и страховых взносов на оплату труда, либо в случае доведения учреждению дополнительных лимитов бюджетных обязательств на указанные цели.»;

б) приложения 1-3 к Примерному положению изложить в новой редакции (прилагаются).

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после дня его официального опубликования.

Министр



Н.В. Воронцова

Приложение 1
к приказу министерства труда
и занятости Иркутской области
от 27 декабря 2018 года № 75-инп.

«Приложение 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству
труда и занятости Иркутской
области по видам экономической
деятельности «Деятельность в
области обязательного социального
обеспечения», «Предоставление
социальных услуг без обеспечения
проживания», «Деятельность
агентств по подбору персонала» и
«Исследование конъюнктуры
рынка»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ)
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ТРУДА И
ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	6920
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные	

	должности служащих второго уровня»	
2.1.	3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	8565
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень (программист, электроник, профконсультант, психолог, социолог, юрисконсульт, бухгалтер, экономист, инспектор, специалист по профориентации, специалист по социальной и психологической адаптации граждан, специалист)	8001
3.2.	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	8565
3.3.	3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	9427
3.4.	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	11301
3.5.	5 квалификационный уровень (главный специалист, главный инспектор, старший инспектор, заместитель главного бухгалтера)	13193
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)	15300

Раздел 3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по
 общепрофессиональным профессиям рабочих

№ п/п	Наименование профессии	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	5600
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	7119
2.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	8209

Заместитель министра

О.В. Рукосуева»;

Приложение 2
к приказу министерства труда
и занятости Иркутской области
от 27 декабря 2018 года № 75-инпр

«Приложение 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству
труда и занятости Иркутской
области по видам экономической
деятельности «Деятельность в
области обязательного
социального обеспечения»,
«Предоставление социальных
услуг без обеспечения
проживания», «Деятельность
агентств по подбору персонала» и
«Исследование конъюнктуры
рынка»

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки за стаж непрерывной работы (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 лет	30

ВЗД заместителя министра

М.А. Любимкина»;

Приложение 3

к приказу министерства труда
и занятости Иркутской области

от 24 декабря 2018 года № 75-инсп

«Приложение 3

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Иркутской области,
подведомственных министерству
труда и занятости Иркутской
области по видам экономической
деятельности «Деятельность в
области обязательного
социального обеспечения»,
«Предоставление социальных
услуг без обеспечения
проживания», «Деятельность
агентств по подбору персонала» и
«Исследование конъюнктуры
рынка»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству труда и занятости Иркутской области (далее - учреждения)
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и

	хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
	Выполнение сверх установленных показателей
Надбавка за стаж непрерывной работы	Наличие стажа непрерывной работы в органах государственной службы занятости населения
Надбавка за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства
Премия	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых 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)

ВЗД заместителя министра

М.А. Любимкина».



ПРОКУРАТУРА
Российской Федерации

ПРОКУРАТУРА
Иркутской области
ул. Володарского, 5, г. Иркутск, 664011

26.12.2018 № 7/2-135-18

на № _____ от _____

Министру труда и занятости
Иркутской области

Воронцовой Н.В.

ул. Желябова, 8 а, г. Иркутск
664011

О рассмотрении проекта
нормативно-правового акта

Прокуратурой области изучен проект приказа министерства труда и занятости Иркутской области «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству труда и занятости Иркутской области, по видам экономической деятельности «Деятельность в области обязательного социального обеспечения», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность агентств по подбору персонала» и «Исследование конъюнктуры рынка».

По результатам изучения противоречий федеральному законодательству, коррупциогенных факторов, нарушений правил юридической техники в проекте не выявлено.

Начальник отдела по надзору
за исполнением законодательства
в социальной сфере

советник юстиции

А.Г. Минсева

АБ 013431