



СЛУЖБА ПО ОХРАНЕ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«16» *Март* 2019 г.

№ 44-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

В соответствии с Законом 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 прилагаемое 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.

2. Признать утратившими силу:

приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 16 февраля 2016 года № 10-спр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения, в отношении которого служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 15 марта 2017 года № 40-спр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения, в отношении которого служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 5 мая 2017 года № 53.1-спр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения, в

отношении которого служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

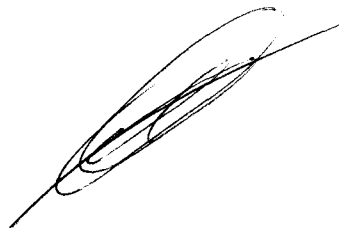
приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 6 июля 2017 года № 130-спр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения, в отношении которого служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

приказ службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области от 16 января 2019 года № 2-спр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения, в отношении которого служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств».

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).

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

Временно замещающий должность
руководителя службы по охране объектов
культурного наследия Иркутской области



А.А. Фоменко

Утверждено приказом службы по охране
объектов культурного наследия
Иркутской области

от «16» *Март* 20 *19* г. № *44-с.пр*

**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» (далее – организация), функции и полномочия учредителя которого выполняет служба по охране объектов культурного наследия Иркутской области (далее – служба), 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, является основанием для разработки положения об оплате труда работников организации и определяет:

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

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

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

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

5. Месячная заработная плата работников организации, 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.

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

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

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации 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 организации.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) организации определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже минимального оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам организации

10. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам организации, 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).

11. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 % минимального оклада (должностного оклада) по результатам специальной оценки условий труда.

12. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам организации производится в размере не менее 20 % минимального оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

13. Доплаты работникам организации 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, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы.

14. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников организации 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.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда организации.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организации

16. Работникам организации 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.

17. Работникам организации устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда.

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

Указанное решение оформляется приказом руководителя организации.

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

20. Работникам организации устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению.

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

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя организации 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 организации.

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 организации.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на

установление надбавки за выслугу лет являются трудовая книжка, 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) в 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 которой относится проведение работ по сохранению объектов культурного наследия (устав, положение, учредительный договор и т.д.).

18. Работникам организации по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в форме:

- 1) премии по итогам работы за месяц;
- 2) премии по итогам работы за квартал;
- 3) премии по итогам работы за полугодие;
- 4) премии по итогам работы за 9 месяцев;
- 5) премии по итогам работы за год;
- 6) единовременной премиальной выплаты по итогам работы;
- 7) премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, полугодие, квартал, 9 месяцев, год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда работников организации.

Размер премиальных выплат по итогам работы за год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении по результатам работы за год в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, рассчитанной с учетом нормативных затрат на оказание ими государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам, а также средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности.

Размеры премиальных выплат по итогам работы за месяц, полугодие, квартал, 9 месяцев, год устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы с целью поощрения работников за оперативность выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 1 минимального оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

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 минимальных окладов (должностных окладов) в пределах фонда оплаты труда.

Размеры премиальных выплат по итогам работы и премии за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются приказом руководителя организации на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений организации, представленных в порядке, утвержденном руководителем организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в организации с участием представительного органа работников.

Периодичность премиальных выплат по итогам работы и премии за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

19. Работникам организации выплаты стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются в форме надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Решение об установлении выплаты за профессиональное развитие и доплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ, а также размере указанных выплат стимулирующего характера принимается в порядке, утвержденном руководителем организации, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя организации.

Максимальный размер надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ не может превышать 50 % оклада (должностного оклада) работника организации.

20. Водителю автомобиля надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливается:

1) в размере не более 20 процентов оклада (должностного оклада) – для водителя, имеющего 2 класс;

2) в размере не более 40 процентов оклада (должностного оклада) – для водителя, имеющего 1 класс.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2 класса», «водитель автомобиля 1 класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления транспортными средствами категорий «В», «В1».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2 класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Порядок присвоения классов водителю автомобиля устанавливается локальным нормативным актом организации. Указанная надбавка устанавливается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю был установлен соответствующий класс.

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда организации с учетом того, что объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, за исключением стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя учреждения, не может превышать 45 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

23. Индексация заработной платы работников организации 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 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера организации

24. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Должностной оклад руководителя организации, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

26. Должностные оклады заместителей руководителя, главного инженера организации устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 10 - 60 процентов ниже оклада руководителя организации.

27. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру организации устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

28. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся на основании показателей эффективности деятельности руководителя организации, утвержденных правовым актом службы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру организации производятся на основании утвержденных руководителем организации показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников организации, определенных в Приложении 3 к настоящему Примерному положению.

29. Перечень должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу, определен в Приложении 4 к настоящему Примерному положению.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

30. Работникам организации 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 организации.

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

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

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

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

окладов).

31. Работникам организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного оклада (должностного оклада) на основании соответствующего письменного заявления работника организации 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 организации, а в отношении руководителя организации - приказом службы.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю организации составляет не более 2 минимальных окладов (должностных окладов).

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оклад (должностной оклад) которых определен от должностного оклада руководителя, составляет не более 1,5 окладов (должностных окладов).

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 общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н			
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	-	-
	2 квалификационный уровень	-	-
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	14 081,00
	2 квалификационный уровень	-	-
	3 квалификационный уровень	-	-
	4 квалификационный уровень	-	-
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н			
ПКГ «Общеотраслевые профессии служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	-	-
	2 квалификационный уровень	-	-
ПКГ «Общеотраслевые профессии служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	16 843,00
	2 квалификационный уровень	-	-
	3 квалификационный уровень	-	-
	4 квалификационный уровень	-	-
	5 квалификационный уровень	-	-
ПКГ «Общеотраслевые профессии служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Архитектор	18 190,00
		Специалист по связям с общественностью	
	2 квалификационный уровень	-	-
	3 квалификационный уровень	-	-
	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	20 104,00
		Ведущий экономист	
		Ведущий программист	
		Ведущий археолог	
		Ведущий юристконсульт	
		Ведущий специалист в сфере закупок	
		Ведущий конструктор	
	Ведущий инженер		
	5 квалификационный уровень	Главный специалист	21 350,00
Главный архитектор			
Главный экономист			

ПКГ «Общепрофессиональные службы четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	23 078,00
	2 квалификационный уровень	-	-
	3 квалификационный уровень	-	-

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

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО СОХРАНЕНИЮ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ»

Стаж выслуги лет	Размеры надбавки за выслугу лет, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 1 до 5 лет	не более 5
от 5 до 10 лет	не более 10
от 10 лет	не более 15

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

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР
ПО СОХРАНЕНИЮ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ»**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели и критерии 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
Выплаты 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)
Выплаты за качество выполняемых работ	Выполнение сверх установленных показателей
	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг
Премияльные выплаты по итогам работы	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства
	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Выполнение особо важных и сложных заданий
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
	Наличие класса (для водителя автомобиля)
	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 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

Архитектор
Специалист по связям с общественностью
Ведущий бухгалтер
Ведущий археолог
Ведущий юрисконсульт
Ведущий программист
Ведущий специалист в сфере закупок
Ведущий конструктор
Ведущий архитектор
Ведущий инженер
Главный специалист
Главный архитектор
Главный экономист
Начальник отдела