



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

14 июля 2019 года

№ *22-мпр*

Иркутск

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственной образовательной организации Иркутской области, подведомственной министерству труда и занятости Иркутской области

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-ри «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-пз,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственной образовательной организации Иркутской области, подведомственной министерству труда и занятости Иркутской области, утвержденное приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 22-мпр (далее – Примерное положение), следующие изменения:

1) пункт 11 изложить в следующей редакции:

«11. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 3) доплата за расширение зоны обслуживания;

- 4) доплата за увеличение объема работ;
- 5) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) районный коэффициент к заработной плате;
- 7) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области (северная надбавка).»;

- 2) в пункте 12 слово «Выплата» заменить словом «Доплата»;

- 3) пункты 13,14 признать утратившими силу;

- 4) в пункте 15 слова «за сверхурочную работу и» исключить;

- 5) пункт 16 признать утратившим силу;

- 6) в пункте 17 слова «за работу» заменить словами «за стаж работы»;

- 7) пункты 18-22 изложить в следующей редакции:

«18. Работникам организации, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- 3) премиальные выплаты по итогам работы;

- 4) выплаты за качество выполняемых работ;

- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

19. В рамках выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда.

Решение о назначении надбавки 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.

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

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

20. В рамках выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации устанавливается надбавка за выслугу лет в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Установление надбавки за 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.

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

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. 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, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).

21. В рамках премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ работникам организации выплачиваются:

- 1) премия по итогам работы за квартал;
- 2) премия по итогам работы за полугодие;
- 3) премия по итогам работы за 9 месяцев;
- 4) премия по итогам работы за год;
- 5) единовременная премиальная выплата;
- 6) надбавка за качество выполняемых работ.

Премиальные выплаты по итогам работы и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются при условии финансовой возможности (с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды) в пределах установленной субсидии на выполнение государственного задания на текущий год и фактической суммы денежных средств, поступивших от платной и иной приносящей доход деятельности организации, на расчетном счете. Финансовая возможность определяется путем проведения подробного анализа всех ожидаемых расходов на текущий календарный год.

Единовременная премиальная выплата устанавливается по результатам работы за год и выплачивается за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по итогам работы за год.

Премиальные выплаты по итогам работы и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя организации в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника 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.

Премиальные выплаты по итогам работы и надбавка за качество выполняемых работ рассчитываются пропорционально фактически отработанному работниками организации времени в соответствующем периоде.

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год не может превышать 50% от оклада (должностного оклада) работника организации.

Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ, единовременной премиальной выплаты не может превышать 200% от оклада (должностного оклада) работника организации.

22. В рамках выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ работникам организации в пределах фонда оплаты труда устанавливаются:

1) надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ;

2) персональная надбавка.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, персональной надбавки, а также о размерах указанных выплат стимулирующего характера принимается в порядке, утвержденном руководителем организации, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений организации.

Указанное решение оформляется приказом руководителя организации.

Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, а также персональная надбавка устанавливаются в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации.

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

Максимальный размер персональной надбавки не может превышать 20% оклада (должностного оклада) работника организации.»;

8) пункт 23 признать утратившим силу;

9) пункт 24 изложить в следующей редакции:

«24. 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 рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников организаций, определенных в Приложении 3 к настоящему Примерному положению (далее - показатели и критерии эффективности деятельности работников организации).»;

10) пункт 31 изложить в следующей редакции:

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в виде премий по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников организации.

Периодичность выплаты премий по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются при условии финансовой возможности (с учетом страховых взносов во внебюджетные фонды) в пределах установленной субсидии на выполнение государственного задания на текущий год и фактической суммы денежных средств, поступивших от платной и иной приносящей доход деятельности организации, на расчетном счете. Финансовая возможность определяется путем проведения подробного анализа всех ожидаемых расходов на текущий календарный год.

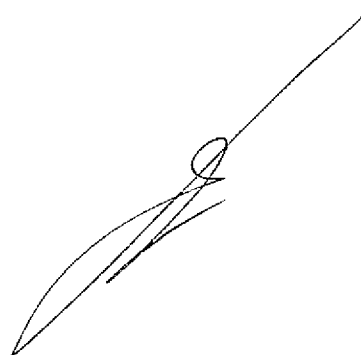
Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.»;

11) 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 и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2019 года.

Министр

Н.В. Воронцова



Приложение 1

к приказу министерства труда
и занятости Иркутской области

от 14 мая 2019 года № дд-сс/п

«Приложение 1

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственной образовательной
организации Иркутской области,
подведомственной министерству
труда и занятости Иркутской
области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ)
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ МИНИСТЕРСТВУ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Раздел 1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ, ОТНЕСЕННЫМ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	5900
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)	6240
2.2.	3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	6916
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные	

должности служащих третьего уровня»		
3.1.	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	9285
3.2.	5 квалификационный уровень (главный специалист, главный инспектор, старший инспектор, заместитель главного бухгалтера)	9617
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)	10119
4.2.	3 квалификационный уровень (начальник филиала)	11280

Раздел 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.1.	4 квалификационный уровень (преподаватель)	10119
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела, отделения)	10119

**Раздел 3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

№ п/п	Наименование профессии	Квалификац ионный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	7119

Заместитель министра



О.В. Рукосуева;

Приложение 2

к приказу министерства труда
и занятости Иркутской области

от 14 мая 2019 года № 24-мер

«Приложение 2

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственной образовательной
организации Иркутской области,
подведомственной министерству
труда и занятости Иркутской
области

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ МИНИСТЕРСТВУ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Стаж работы	Размер надбавки за выслугу лет (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

Заместитель министра



О.В. Рукосуева»;

Приложение 3

к приказу министерства труда
и занятости Иркутской области

от Иркутск 2019 года № 22-сстп

«Приложение 3

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственной образовательной
организации Иркутской области,
подведомственной министерству
труда и занятости Иркутской
области

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ МИНИСТЕРСТВУ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников государственной образовательной организации Иркутской области, подведомственной министерству труда и занятости Иркутской области (далее - организация)
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 организации)
Выполнение сверх установленных показателей	
Надбавка за выслугу лет	Наличие стажа 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 по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за полугодие; премия по итогам работы за 9 месяцев; премия по итогам работы за год	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
Единовременная премиальная выплата	Выполнение в полном объеме установленного планового показателя по платной и иной приносящей доход деятельности
Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)
Персональная надбавка	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы организации (с учетом должностной инструкции работника)

Заместитель министра



О.В. Рукосуева».