МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ
И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

4 июля 2022 года № 58-11-мпр

Иркутск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

В соответствии со статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 10 апреля 2017 года № 55-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

2) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 28 июля 2017 года № 122-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

3) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 8 ноября 2017 года № 166-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

4) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 15 ноября 2017 года № 173-мпр «О повышении (индексации) окладов (должностных окладов) работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

5) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 24 апреля 2018 года № 72-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

6) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 29 августа 2018 года № 120-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

7) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 18 апреля 2019 года № 58-15-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

8) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 21 февраля 2020 года № 58-6-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

9) приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 28 декабря 2020 года № 58-44-мпр «О внесении изменения в абзац четвертый пункта 20 Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений, учредителем в отношении которых от имени Иркутской области выступает министерство жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области»;

10) приказ министерства жилищной политики и энергетики Иркутской области от 1 февраля 2022 года № 58-2-мпр «О внесении изменений в приказ министерства жилищной политики, энергетики и транспорта Иркутской области от 10 апреля 2017 года № 55-мпр и об увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников».

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

Министр жилищной политики и энергетики Иркутской области А.Н. Никитин

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства жилищной политики и энергетики Иркутской области
от 4 июля 2022 года
№ 58-11-мпр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области (далее соответственно – Положение, учреждение, министерство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников учреждения.

2. Настоящее Положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад) работников учреждения, минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

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

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

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

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

6) условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

7) иные вопросы, связанные с оплатой труда руководителя, иных работников учреждения.

3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается учреждением с учетом настоящего Положения, согласовывается с министерством и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4. Штатное расписание учреждения после согласования с министерством утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

6. Формирование и расходование фонда оплаты труда работников учреждения на текущий финансовый год осуществляется в соответствии с законодательством в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

7. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, установленной коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

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

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

9. Индексация заработной платы работников учреждения производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

10. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителя учреждения.

Глава 2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и не могут быть ниже минимальных размеров должностных окладов, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессиональным 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 за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области, указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

12. Рекомендуется не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установления диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

13. Размеры должностных окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, указанных в главе 5 настоящего Положения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

14. К должностным окладам работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

15. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения

с учетом рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенного в приложении 3 к настоящему Положению.

16. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

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

17. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) участие в выполнении особо важных работ.

18. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) или представительного органа работников учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

19. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в процентах (в коэффициентах) к должностным окладам или в абсолютных размерах.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются единовременно в размере не более одного должностного оклада.

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

Стаж работы	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
Свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику учреждения для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (архивные справки, выписки из приказов (распоряжений) о назначении и освобождении от должности, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, военный билет).

Право на установление надбавки за выслугу лет рекомендуется устанавливать со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже работы, дающем право на установление надбавки за выслугу лет.

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

22. К премиальным выплатам по итогам работы относится премия, которая устанавливается на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в положении об оплате труда работников учреждения. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не может превышать двух должностных окладов.

Премиальная выплата по итогам работы может выплачиваться по результатам работы за квартал, год при наличии отчетности и оценки по установленным показателям и критериям эффективности деятельности работников учреждения.

К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ могут быть отнесены надбавки за ученую степень, за почетное звание, ведомственный знак отличия, за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, надбавка молодым специалистам и иные надбавки стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику учреждения, имеющему одну или несколько ученых степеней, при условии соответствия указанной ученой степени (указанных ученых степеней) профессиональной квалификационной группе, к которой относится данный работник.

Надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия устанавливаются работнику учреждения, имеющему одно или несколько почетных званий или ведомственных знаков отличия, при условии соответствия указанного почетного звания (указанных почетных званий), ведомственных знаков отличия профессиональной квалификационной группе, к которой относится данный работник.

Надбавку за ученую степень, почетное звание, ведомственный знак отличия рекомендуется устанавливать работнику учреждения после представления документа, подтверждающего наличие соответствующих оснований, начиная с даты, когда у работника возникло право на установление надбавки (но не более чем за шесть месяцев, предшествующих месяцу представления соответствующего документа):

1) при наличии ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

2) при наличии почетного звания, ведомственного знака отличия – со дня присвоения (награждения).

Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам учреждения в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

Размер выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливается в размере от 0,05 до 0,3 должностного оклада.

Глава 4. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

23. К должностным окладам работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

24. К видам выплат компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

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

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

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

1) районные коэффициенты;

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

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

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей);

2) оплата сверхурочной работы;

3) доплата за работу в ночное время;

4) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) доплата за расширение зон обслуживания;

7) доплата за увеличение объема работы.

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

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

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.

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

30. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области, устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

32. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

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

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

33. Минимальное соотношение заработной платы руководителя учреждения к заработной плате работника учреждения, занимающего высшую должность служащего по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающую уровня, определенного с учетом абзаца 2 пункта 11 настоящего Положения, составляет 1,6.

34. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

36. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат по итогам работы.

37. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

1) премия по итогам работы за квартал;

2) премия по итогам работы за год.

38. Премиальная выплата по итогам работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается по итогам работы за квартал, год на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, установленных локальным правовым актом учреждения на основании рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенного в приложении 3 к настоящему Положению.

39. Премиальная выплата по итогам работы руководителю учреждения устанавливается по итогам работы за квартал, год с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и критериев их оценки, определенных в приложениях 5, 6 к настоящему Положению.

40. Премиальная выплата руководителю учреждения производится по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, путем суммирования полученных оценок в баллах.

При расчете размера премиальной выплаты учитывается, что один балл равен одному проценту премиальной выплаты.

41. Размер премиальной выплаты руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премиальной выплаты в расчете на квартал, год при условии, что сумма баллов соответствует выполнению всех показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

Премиальная выплата руководителю учреждения выплачивается за фактически отработанное время, учитываемое в соответствии с законодательством.

42. Премиальная выплата руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения не выплачивается в следующих случаях:

1) при сумме баллов за отчетный период менее 60 баллов (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера);

2) при наличии фактов нецелевого расходования средств областного бюджета, установленного по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, в течение которых руководитель учреждения исполнял свои обязанности (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера);

3) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

4) нанесения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения своими действиями или бездействием зафиксированного в установленном порядке прямого материального ущерба учреждению.

43. С целью определения размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал руководитель учреждения представляет в министерство:

1) не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, отчет о проведенном анализе информации об установлении случаев аффилированности (иной заинтересованности) или конфликта интересов у работников учреждения, являющихся членами комиссии по осуществлению закупок, с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) по проводимым закупкам и заключенным контрактам в свободной форме;

2) не позднее седьмого числа месяца, следующего за отчетным периодом, отчет о достижении показателей эффективности деятельности

руководителя учреждения, определенных в приложении 5 к настоящему Положению, по форме, утвержденной распоряжением министерства (далее – отчетная форма за квартал).

44. С целью определения размера премиальной выплаты по итогам работы за год руководитель учреждения не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в министерство отчет о достижении показателей эффективности деятельности руководителя, определенных в приложении 6 к настоящему Положению, по форме, утвержденной распоряжением министерства (далее – отчетная форма за год).

45. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период осуществляют заместитель министра, курирующий направление деятельности учреждения, заместитель министра, курирующий деятельность структурного подразделения министерства, осуществляющего финансовое обеспечение деятельности министерства, начальник структурного подразделения министерства, осуществляющего финансовое обеспечение деятельности министерства, начальник правового структурного подразделения министерства, начальник управления энергетики и газификации министерства и начальник управления коммунальной инфраструктуры министерства в течение трех рабочих дней, следующих за днем поступления отчетной формы за квартал, отчетной формы за год (далее при совместном упоминании – отчетная форма) путем проставления в них баллов и визы согласования.

Результатом оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период является итоговое количество баллов, рассчитанное путем суммирования полученных оценок в баллах.

46. Отчетная форма в течение одного рабочего дня со дня согласования должностными лицами, указанными в пункте 45 настоящего Положения, направляется министру жилищной политики и энергетики Иркутской области (далее – министр) для утверждения и принятия решения о выплате и размере премиальной выплаты по итогам работы руководителю учреждения.

47. В день утверждения отчетная форма направляется во внутриструктурное подразделение министерства по вопросам государственной гражданской службы и кадров для подготовки проекта распоряжения министерства о выплатах стимулирующего характера в виде премиальной выплаты по итогам работы за соответствующий период руководителю учреждения (далее – кадровая служба).

48. Кадровая служба в течение одного рабочего дня, следующего за днем поступления отчетной формы, подготавливает проект распоряжения министерства и направляет его министру для подписания. Копия распоряжения министерства после его подписания направляется кадровой службой в учреждение.

49. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах бюджетных ассигнований, централизуемых министерством на эти цели, в размере до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на текущий финансовый год.

50. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

51. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

52. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения), устанавливается в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

53. Средняя заработная плата руководителя учреждения и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

54. Из фонда оплаты труда руководителю, иным работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи. Под членами семьи в целях настоящего подпункта понимаются родители (опекуны, попечители, усыновители), супруг (супруга), дети, в том числе усыновленные (удочеренные);

3) смерть руководителя, иного работника учреждения или члена его семьи;

4) рождение у руководителя, иного работника учреждения ребенка

(усыновление (удочерение) ребенка, установление им опеки (попечительства));

5) вступление в брак руководителя, иного работника учреждения;

6) наступление юбилейных дат руководителя, работника учреждения (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

В случае смерти руководителя, иного работника учреждения материальная помощь оказывается близкому родственнику руководителя, иного работника учреждения (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры), супругу (супруге) (далее – член семьи) по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, копии свидетельства о смерти.

Материальная помощь руководителю, иным работникам учреждения оказывается в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.

Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления руководителя, иного работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований.

55. Для получения материальной помощи руководитель, иной работник учреждения представляет следующие документы:

1) копии документов, подтверждающих наступление случаев, указанных в подпунктах 1 - 2 пункта 54 настоящего Положения (копии документов (справок) из медицинских организаций, органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы, свидетельства о праве собственности, а также документов, подтверждающих фактически понесенные расходы, и др.);

2) копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства – для случая, указанного в подпункте 3 пункта 54 настоящего Положения;

3) копии (копию) свидетельства о рождении (усыновлении), акта органа опеки и попечительства о назначении опекуна (попечителя) – для соответствующего случая, указанного в подпункте 4 пункта 54 настоящего Положения;

4) копию свидетельства о браке – для случая, указанного в подпункте 5 пункта 54 настоящего Положения.

Копии вышеперечисленных документов представляются вместе с оригиналами, которые незамедлительно, после удостоверения соответствия им представленных копий, подлежат возврату руководителю, иному работнику учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретном размере принимается министром и оформляется распоряжением

министерства.

К материальной помощи руководителям и работникам учреждений применяется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области.

56. Руководителю, иным работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата к отпуску (далее – единовременная выплата) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области, на основании соответствующего письменного заявления руководителя, иного работника учреждения в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

Размер единовременной выплаты составляет:

1) до одного должностного оклада – для руководителя учреждения. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения руководителю учреждения размер единовременной материальной помощи может быть увеличен до двух должностных окладов;

2) до двух должностных окладов – для иных работников учреждения.

Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части предоставление единовременной выплаты не производилось, она подлежит выплате при предоставлении последней части указанного отпуска.

57. Единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени при увольнении руководителя, иного работника учреждения в случаях:

1) предоставления руководителю учреждения неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением его из учреждения;

2) выплаты руководителю учреждения денежной компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Под отработанным временем понимаются периоды времени, установленные трудовым законодательством для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата руководителю учреждения выплачивается на основании письменного заявления руководителя учреждения и распоряжения министерства.

Право руководителя, иных работников учреждения на получение единовременной выплаты возникает после шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Предоставление единовременной выплаты работникам учреждения оформляется приказом учреждения.

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

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень (инженер, программист)	11 565
1.2.	4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий специалист в сфере закупок, ведущий документовед)	12 844
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)	13 780
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	7 956

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ 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 ЗА СТАЖ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ, В ЮЖНЫХ РАЙОНАХ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

№ п/п	Квалификационный уровень		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «*Общеотраслевые должности служащих третьего уровня*»		
1.1.	1 квалификационный уровень (инженер, программист)		10 419
1.2.	4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий специалист в сфере закупок, ведущий документовед)		13 559
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)		15 839
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	
		Критерий	Значение
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
1.1.	Высокая результативность и качество работы	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов, подготовки документов, предоставления отчетов, закрепленных за работником, в установленные сроки	своевременно
			несвоевременно
1.2.	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий, реализации проектов, относящихся к уставной деятельности учреждения	Участие работника в подготовке и проведении мероприятий, реализации проектов, относящихся к уставной деятельности учреждения	наличие
			отсутствие
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:		
2.1.	Качество выполнения трудовых функций	Наличие обоснованных жалоб, претензий со стороны граждан, индивидуальных предпринимателей, юридических лиц на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении возложенных на него функций	отсутствие жалоб
			наличие жалоб
		Наличие нарушений законодательства, выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти	отсутствие нарушений
			наличие нарушений

2.2.	Качество и своевременность подготовки документов	Подготовка документов, отчетов с соблюдением установленных сроков и отсутствием замечаний	отсутствие замечаний
			наличие менее двух замечаний
			наличие двух и более замечаний
3.	Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:		
3.1.	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Выполнение важной работы с высокой степенью самостоятельности в установленные сроки	выполнено
			не выполнено
3.2.	Профессиональное развитие	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации, посещение семинаров, прослушивание онлайн-лекций и прочее по направлению трудовой функции работника	наличие
			отсутствие
		Участие в качестве наблюдателя в конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди работников жилищно-коммунального хозяйства Иркутской области	наличие
			отсутствие
		Участие в качестве докладчика на конференциях, семинарах и пр. по направлениям деятельности учреждения	наличие
			отсутствие
		Наличие ведомственных наград исполнительных органов Российской Федерации, поощрений и наград Губернатора Иркутской области, ведомственных наград министерства жилищной политики и энергетики Иркутской области за личный вклад в развитие (укрепление) сфер жилищно-коммунального хозяйства и (или) энергетики на территории Иркутской области в отчетном периоде	наличие
			отсутствие

4.	Премиальные выплаты по итогам работы*:		
4.1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение непредвиденных и срочных заданий, поручений руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	выполнено
			не выполнено
		Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий, поручений руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	выполнено
			не выполнено
4.2.	Задолженность по уплате налогов и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды	Наличие просроченной задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды	отсутствие
			наличие фактов нарушений

Примечание:

* Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

1. Начальник отдела.
2. Ведущий инженер.
3. Инженер.

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ЗА КВАРТАЛ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки		
		Критерий	Значение	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, поручений учредителя, а также текущих запросов, связанных с исполнением поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Иркутской области, Правительства Иркутской области	Полнота и своевременность исполнения приказов, распоряжений, поручений учредителя, а также текущих запросов	отсутствие фактов нарушений	10
			имеются однократные несущественные нарушения	5
			имеются существенные нарушения	0
2.	Реализация мероприятий региональной программы энергосбережения, ответственным за которые является учреждение в соответствии с утвержденным в установленном порядке планом деятельности учреждения	Полнота и своевременность исполнения мероприятий	мероприятия выполнены своевременно и в полном объеме	10
			мероприятия выполнены не своевременно и (или) не в полном объеме	5
			мероприятия не выполнены	0

3.	Участие в предоставлении государственной услуги по утверждению нормативов, предусмотренных пунктами 2-4 части 2 статьи 5 Федерального закона от 27 июля 2010 года № 190-ФЗ «О теплоснабжении» (далее – утверждение нормативов)	Соблюдение сроков проведения проверки полноты (достаточности) и достоверности представленных заявителем документов и подготовки заключения	своевременное исполнение	10
			исполнение с нарушением установленного срока	0
		Качество проведения проверки полноты (достаточности) и достоверности представленных заявителем документов и подготовки заключения	отсутствие обоснованных жалоб (обращений), претензий, со стороны заявителей по вопросам качества проведения проверки и подготовки заключения	10
			наличие обоснованных жалоб (обращений), претензий, обращений со стороны заявителей по вопросам качества проведения проверки и подготовки заключения	0
4.	Контроль за проведением государственными учреждениями Иркутской области, государственными унитарными предприятиями Иркутской области мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности	Полнота и своевременность предоставления отчетности по проведенному контролю	отчетность предоставлена своевременно и в полном объеме	5
			отчетность предоставлена несвоевременно и (или) не в полном объеме	0

5.	Контроль за круглосуточным сбором оперативной информации о работе объектов тепло-, водо-, энерго-, газоснабжения, жилищного фонда, объектов коммунального назначения и социальной сферы городов и населенных пунктов Иркутской области	Полнота и своевременность предоставления рапортов о работе систем жизнеобеспечения в муниципальных образованиях Иркутской области	рапорт предоставлен своевременно и в полном объеме	5
			рапорт предоставлен несвоевременно и (или) не в полном объеме	0
6.	Контроль за подготовкой объектов жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы муниципальных образований Иркутской области к отопительному периоду и прохождением отопительного периода	Организация функционирования оперативного штаба по подготовке объектов жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы муниципальных образований Иркутской области к отопительному периоду и по контролю за прохождением отопительного периода (далее – оперативный штаб). Проведение проверок подготовки объектов ЖКХ к отопительному периоду	протоколы оперативного штаба и акты проведенных проверок подготовлены с соблюдением установленных сроков	5
			протоколы оперативного штаба и акты проведенных проверок подготовлены с нарушением установленных сроков	0
7.	Соблюдение требований законодательства учреждением (должностными лицами учреждения)	Наличие вступивших в законную силу судебных актов (решений, постановлений, определений) о привлечении учреждения (должностных лиц учреждения) к ответственности либо обязывающее устранить в полном объеме допущенное	отсутствие вступивших в законную силу судебных актов	10
			наличие вступивших в законную силу судебных актов, по которым требования к учреждению частично удовлетворены	5

		учреждением (должностным лицом учреждения) нарушение	наличие вступивших в законную силу судебных актов о привлечении учреждения (должностных лиц учреждения) к ответственности либо обязывающее устранить в полном объеме допущенное учреждением (должностным лицом учреждения) нарушения	0
8.	Соблюдений требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок	Наличие нарушений требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок, выявленных по результатам плановых (внеплановых) проверок	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
9.	Наличие нарушений при расходовании бюджетных средств, выявленных в ходе проверки	Наличие неэффективного и (или) нецелевого использования	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
10.	Просроченная кредиторская задолженность	Наличие кредиторской задолженности (за исключением задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды)	отсутствие	5
			наличие	0
11.	Задолженность по уплате налогов и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды	Наличие просроченной задолженности по уплате налогов и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды	отсутствие	5
			наличие	0

12.	Дебиторская задолженность	Наличие дебиторской задолженности, нереальной к взысканию	отсутствие	5
			наличие	0
13.	Контроль за своевременностью предоставления бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности и иной запрашиваемой информации, связанной с финансово-хозяйственной деятельностью учреждения	Полнота и своевременность предоставления бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности и иной запрашиваемой информации	отчетность предоставлена своевременно и в полном объеме	5
			отчетность предоставлена с нарушением установленного срока и (или) не в полном объеме	0
14.	Соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Наличие нарушений, выявленных по результатам проведенных проверок (плановых, внеплановых) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	отсутствие нарушений	5
			наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов				100

Приложение 6
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ И ЭНЕРГЕТИКИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ЗА ГОД

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки		
		Критерий	Значение	Количество баллов
1.	Обеспечение надлежащих условий для деятельности учреждения	1.1. Своевременное, надлежащее исполнение функций учреждения	выполнено своевременно	20
			несвоевременное выполнение	0
		1.2. Отсутствие нарушений требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок при организации и проведении закупочных процедур, соблюдение плана-графика закупок	отсутствие нарушений	10
			наличие нарушений	0
2.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	2.1. Отсутствие замечаний учредителя к работе учреждения по выполнению отдельных поручений, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	отсутствие замечаний	15
			наличие замечаний	0

		2.2. Отсутствие нарушений, зафиксированных контрольно-надзорными органами государственной власти	отсутствие нарушений	15
			наличие нарушений	0
		2.3. Отсутствие задолженности по налогам и сборам, страховым взносам. Недопущение пени и штрафов	отсутствие задолженности, пеней, штрафов	10
			наличие задолженности, пеней, штрафов	0
		2.4. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по заработной плате, прочим услугам и товарам	отсутствие задолженности	10
			наличие просроченной задолженности	0
		2.5. Оценка качества планирования бюджетных смет (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждением	не более 4 изменений по инициативе учреждения в течение года	10
			более 4 изменений по инициативе учреждения в течение года	0
		2.6. Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств, исполнение бюджетных назначений на обеспечение выполнения функций	своевременное и полное исполнение	10
			несвоевременное и неполное исполнение	0
Максимальная сумма баллов				100