Приложение №1 к приказу
ОГКУ «Управление социальной
защиты населения по городу Иркутску»
от 20.02 2019 № 9

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ ИРКУТСКУ»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Иркутску» (далее соответственно – положение, учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах», утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 года №46-мпр.

2. Настоящее положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

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

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

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

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

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

3. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом директора учреждения.

4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, профессии рабочих учреждения.

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области (далее – министерство) до его утверждения директором учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или профессиональным стандартам.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения на текущий финансовый год осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Заработная плата работника учреждения состоит из:

1) должностного оклада;

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера.

9. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым данными работниками должностям (профессиям), отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), указанных в приложении 1 к настоящему Положению (далее – должностной оклад).

Профессиональные квалификационные группы, к которым относятся должности (профессии) работников учреждения, утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждения к профессиональным квалификационным группам утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже минимального оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых в соответствии с пунктом 27 Положения об оплате труда имеют двойное наименование, устанавливаются на 10-20 процентов ниже минимального оклада по второму наименованию должности руководителя структурного подразделения учреждения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, 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, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада работника.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку 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.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время работникам учреждений производится в размере 30 процентов часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

15. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения (отделений учреждения), расположенного (ных) в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов должностного оклада.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) Надбавка за выслугу лет;

3) Надбавка за качество выполняемых работ;

4) Премиальные выплаты по итогам работы;

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

17. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения предусмотрены приложением 2 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает директор учреждения по предложениям начальников отделов учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

18. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей эффективности деятельности работников учреждения:

1) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда;

2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

4)особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;

5)участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиямю

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

19. Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

1) при стаже работы от 1 года до 5 лет в размере 10 процентов;

2) при стаже работы от 5 до 10 лет в размере 15 процентов;

3) при стаже работы от 10 до 15 лет в размере 20 процентов;

4) при стаже работы свыше 15 лет в размере 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по решению директора учреждения, принятому на основании решения комиссии учреждения по установлению стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет, созданной приказом учреждения.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды:

1) замещения должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов;

2) замещения государственных должностей;

3) замещения должностей муниципальной службы;

4) замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

5)работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству;

6) замещения должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, в территориальных подразделениях (управлениях) министерства.

7) замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения работником необходимы для выполнения работником учреждения должностных обязанностей по занимаемой должности. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет;

Документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки, являются трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие наличие стажа работы (службы), дающего право на

установление надбавки за выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, трудовые договоры и соглашения, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет или справки военных комиссариатов, подтверждающие стаж военной службы, иные документы) (далее – документы).

Право на установление надбавки за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления работниками учреждения документов о стаже, необходимом для установления надбавки за выслугу лет.

20. надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда

21.Выплата премии может осуществляться по итогам работы за определенный период (месяц, полугодие, год).

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий. Размер указанных выплат работникам устанавливается приказом директора учреждения по согласованию с министерством.

22.Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ и ее размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ устанавливается в размере до 120 процентов должностного оклада.

23. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важность выполняемых им работ устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

1)водителям, имеющим 2 класс – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

2)водителям, имеющим 1 класс – в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);

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 определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «Е»).

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 3 лет.

Порядок присвоения квалификационных категорий водителям указанных транспортных средств устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю был установлен соответствующий класс.

Решение о присвоении квалификационной категории оформляется приказом директора учреждения.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

24. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

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

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

27. Допускается двойное наименование должности работника в случае, если заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения является руководителем структурного подразделения этого учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности работника.

28. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего положения.

29. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, полугодие, год, в процентах к должностному окладу и в пределах

утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

30.Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

31. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, указанных в приложении 2 к настоящему положению, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

Размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения по согласованию с министерством.

Глава 6. Порядок премирования работников.

32.Премирование работников учреждения производится в целях повышения эффективности их деятельности, а также уровня персональной ответственности за выполнение возложенных на них обязанностей и стимулирования материальной заинтересованности.

33.Размер премии, выплачиваемой работнику, устанавливается в процентах к его должностному окладу, установленному на дату подписания приказа о выплате премии. Премия максимальным размером не ограничивается.

34.Отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности представляет директору учреждения справку о расходах за соответствующий период времени, фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников, на основании которой директор утверждает к выплате общий размер премии.

35.При принятии решения о премировании работников учитываются: своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей согласно трудовому договору (эффективному контракту); соблюдение сроков предоставления государственных услуг и рассмотрение

обращений граждан; успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководителей отделов, директора учреждения; личный вклад работника в общие результаты работы учреждения.

36.Начальники отделов учреждения подготавливают письменные предложения на имя директора учреждения с указанием количества баллов эффективности каждого работника в зависимости от качества выполнения задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, а также предложения о снижении размера премии или лишении премии полностью с указанием причины.

37.При определении работнику размера премии основаниями для снижения ее размера (лишения премии полностью) являются:

1)наличие дисциплинарного взыскания;

2)нарушение режима обработки персональных данных, установленного законодательством в сфере защиты и обработки персональных данных;

3)нарушение административных регламентов при обработке заявлений, поступивших в электронном виде через портал государственных услуг;

4)наличие обоснованных обращений граждан, поступивших через портал государственных услуг, правоохранительные органы и органы государственной власти;

5)нарушение технологии работы в АИС «Электронный социальный регистр населения;

6)несвоевременность принятия решения о назначении и предоставлении региональных выплат;

7)несвоевременность предоставления заявок и отчетов;

8)несоблюдение установленных сроков выполнения задания;

9)некачественное его выполнение при отсутствии уважительных причин;

10)недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

11)низкая результативность работы;

12)ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

13)недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей и поручений руководителей;

14)нарушение трудовой дисциплины и несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

38.Премии начисляются работникам за фактически отработанное время, в том числе за период нахождения работника в служебной командировке.

Не относятся к фактически отработанному времени периоды:

- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- временной нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не исполнял должностные обязанности с полным или частичным сохранением заработной платы (среднего заработка) или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

39. Премия учитывается при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

40. Руководящие работники и специалисты основных подразделений премируются за результаты работы этих подразделений.

41. При начислении премий работникам, помимо тарифных ставок и окладов, учитываются дополнительные выплаты за:

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- работу в ночное время;
- совмещение профессий (должностей).

42.Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения премиальные выплаты устанавливаются с учетом результатов деятельности подведомственных отделов и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников подведомственных отделов, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

Размер премиальных выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения по согласованию с министерством

Глава 7. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

42. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Глава 8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

43. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику 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 (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);

3) юбилейные даты работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);

4) смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения и представленных им документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере до 3 должностных окладов, директору учреждения и работникам учреждения, должностной оклад которых установлен в процентном отношении к окладу директора учреждения, в размере до одного должностного оклада.

На материальную помощь работникам учреждения начисляются 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 соответствии с федеральным и областным законодательством.

44. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

45. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда работников учреждения производится единовременная (один раз в год) выплата в размере двух должностных окладов (далее – единовременная выплата) на основании соответствующего письменного заявления работника в следующих 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 ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени при увольнении работника в случае:

1) предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением работника;

2) выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачивается в размере не более 2,6 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством.

Решение о предоставлении работнику единовременной выплаты и ее размере принимает руководитель учреждения.

Решение о предоставлении руководителю учреждения единовременной выплаты и ее размере принимается министерством.

На единовременную выплату начисляются 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 соответствии с федеральным и областным законодательством.

46.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Заместитель директора ОГКУ
«Управление социальной
защиты населения по городу
Иркутску» И.В. Семашкина

Исполнитель:
Иванова Л.И.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ПО ГОРОДУ ИРКУТСКУ»
(ОГКУ «УСЗН ПО ГОРОДУ ИРКУТСКУ)

П Р И К А З

«20» февраля 2019 г. № 9

г. Иркутск

О внесении изменений в Положение
об оплате труда

В связи с внесением изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах» приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 17 января 2019 года №53-5/19-мпр, в целях приведения в соответствие с законодательством, руководствуясь Уставом областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Иркутску» (далее – учреждение), утвержденным распоряжением министра социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 04 сентября 2014г. № 189-мр,
приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Иркутску», утвержденного приказом учреждения от 16 мая 2017 года №43 (далее – Положение об оплате труда), изложив его в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Внести изменения в приложение 1 к Положению об оплате труда, изложив его в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2.Отделу правовой, кадровой и документационной работы учреждения (Иванова Л.И.) довести настоящий приказ до сведения всех заинтересованных лиц.

3.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель директора И.В. Семашкина

Приложение 1
к приказу областного государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Иркутску» от 20.02.2019 г. № 9

Минимальные размеры окладов
(должностных окладов)

Таблица 1

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

Квалификационный уровень	**Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6100
2 квалификационный уровень	6280
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6620
2 квалификационный уровень	6780
3 квалификационный уровень	7300
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8100
2 квалификационный уровень	8320
3 квалификационный уровень	8780
4 квалификационный уровень	9290
5 квалификационный уровень	9620

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10990

Таблица 2

Минимальные размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1	5800
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1	7120
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2	8210
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3	8810