



МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ  
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПРИКАЗ**

9 июня 2025 года

№ 65-19-мпр

Иркутск

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения Иркутской области  
«Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого  
осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской  
области**

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», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о министерстве цифрового развития и связи Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 27 мая 2021 года № 368-пп,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области (прилагается).

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в общественно-политической газете «Областная», сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области» ([www.ogirk.ru](http://www.ogirk.ru)), а также на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) после его государственной регистрации.

3. Настоящий приказ вступает в силу не ранее, чем после дня его государственной регистрации, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2025 года.

Министр цифрового развития и связи  
Иркутской области

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Селедцов".  
А.А. Селедцов

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом министерства цифрового  
развития и связи Иркутской области  
от 9 июня 2025 года № 65-19-мпр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«БЕЗОПАСНЫЙ РЕГИОН», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ  
УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО  
ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области (далее соответственно – Примерное 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».

2. Настоящее Примерное положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

2) виды, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

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

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

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

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

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или в случаях, предусмотренных статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации, иного представителя (представительного органа) работников учреждения (далее – представительный орган работников) утверждает положение об оплате труда работников учреждения.

Положение об оплате труда работников учреждения согласовывается министерством.

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

Наименования должностей (рабочих профессий) работников учреждения 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 – ЕКСДС) или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

5. Заработная плата выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается Правительством Иркутской области.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на содержание учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

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.

## **Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

9. Системы оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Примерным положением.

10. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

11. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных

квалификационных групп, утвержденных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, а по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

К профессиональным квалификационным группам относятся группы профессий рабочих и должностей работников, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

12. Размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы на основании рекомендованных минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников, определенных приложением 1 к настоящему Примерному положению.

Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом ЕТКС и ЕКСДС.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 3 процента ниже минимального размера оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

13. 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 определены в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

### **Глава 3. Виды, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми нормативными правовыми актами, регулирующими особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников учреждения или в случаях, предусмотренных статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации, иного представительного органа работников.

15. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятym 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) (далее – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (далее – надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);

5) надбавка за работу в сельской местности.

16. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 15 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 2 пункта 15 настоящего Примерного положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата работникам учреждения, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

18. Конкретные размеры доплаты работникам учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения представительного органа работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

19. К выплатам компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области (далее соответственно – районный коэффициент и северная надбавка).

20. Конкретные размеры районных коэффициентов и северной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) доплата за работу в ночное время;
- 2) доплата за совмещение должностей;
- 3) оплата сверхурочных часов;
- 4) оплата работы в нерабочие праздничные и выходные дни;
- 5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за расширение зоны обслуживания;
- 7) доплата за наставничество.

22. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут) производится:

1) работникам, имеющим сменный режим работы, – из расчета не менее 20 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время;

2) остальным работникам, привлекаемым к работе в ночное время на основании приказа руководителя учреждения, – из расчета не менее 20 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

23. 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, за наставничество осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за наставничество или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочная работа и выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

24. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

1) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий 10 – 15 процентов оклада (должностного оклада), без проведения проверочных мероприятий составляет 5 – 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 30 – 50 процентов оклада (должностного оклада).

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

25. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (должностному окладу), предусмотренной пунктом 24 настоящего Примерного положения, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующих размерах:

1) при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

3) при стаже работы от 10 лет и выше – 20 процентов оклада (должностного оклада).

26. Работникам филиалов, структурных подразделений учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается надбавка за работу в сельской местности в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) работника.

#### **Глава 4. Виды, размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

27. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) надбавка выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах (коэффициентах) к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Иркутской области.

29. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Рекомендуемый перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения предусмотрен приложением 4 к настоящему Примерному положению.

30. Решение о назначении выплаты стимулирующего характера и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения по результатам оценки итогов труда работника за соответствующий отчетный период, с учетом критериев оценки и выполнения показателей эффективности работы структурного подразделения учреждения, представляемых руководителем соответствующего структурного подразделения учреждения.

Решение руководителя учреждения о назначении выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения.

31. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда и лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных министерством на указанные цели.

32. Работникам учреждения могут производиться выплаты за интенсивность и высокие результаты труда в следующих случаях:

- 1) за выполнение больших объемов работ;
- 2) за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При начислении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- 1) специальный режим работы;
- 2) обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;
- 3) интенсивность и напряженность работы.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

33. Выплаты за качество выполняемых работ начисляются работникам в следующих случаях:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за работу с источниками комплектования;
- 3) за работу с отдельными видами документов.

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

34. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ в следующих случаях:

- 1) за профессиональное развитие;
- 2) за степень самостоятельности работника;
- 3) за важность выполняемых работ.

Максимальный размер выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

35. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, устанавливаемые на постоянной основе:

1) надбавка за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей:

водителю автомобиля 2 класса – 5 процентов оклада (должностного оклада);

водителю автомобиля 1 класса – 10 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», «Д», «Е»).

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

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

Порядок присвоения классов водителям автомобилей и выплаты за квалификационную категорию (классность) водителей автомобилей устанавливается локальным правовым актом учреждения. Указанная выплата устанавливается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю был установлен соответствующий класс.

36. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

37. Порядок и условия премирования устанавливаются положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения, по согласованию с представительным органом работников, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Максимальный размер премии не ограничен.

38. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- 1) свыше года – один процент от оклада (должностного оклада);
- 2) свыше трех лет – два процента от оклада (должностного оклада);
- 3) свыше пяти лет – три процента от оклада (должностного оклада).

## **Глава 5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения**

39. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными правовыми актами министерства, а также настоящим Примерным положением.

40. Заработка плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. 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 соответствующего руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера), устанавливается в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

42. Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

43. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к основному персоналу, установлен приложением 3 к настоящему Примерному положению.

44. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

Оклад (должностной оклад) главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 – 60 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

45. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителя руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, год в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, указанных в приложении 5 к настоящему Примерному положению.

Решение о назначении стимулирующих выплат руководителю учреждения, их конкретном размере принимается учредителем в соответствии с нормативным правовым актом министерства, определяющим размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, условиями трудового договора, дополнительных соглашений к трудовому договору и оформляются распоряжением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, год в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах на основании рекомендуемого перечня показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

48. Минимальное соотношение размера заработной платы руководителя учреждения к размеру заработной платы работника, занимающего высшую должность служащего по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием организации, не превышающему уровня, определенного с учетом минимальных размеров 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, определенных в приложении 2 к настоящему Примерному положению, составляет 1,6.

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

50. Экономия средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения.

## **Глава 6. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом**

## потребительских цен на товары и услуги

51. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий год.

### **Глава 7. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения**

52. Руководителю учреждения, работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество руководителя учреждения, работника, а также в связи с материальными затруднениями (рождение ребенка, болезнь руководителя учреждения, работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

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

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и представленных им документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи.

В случае смерти руководителя учреждения, работника учреждения материальная помощь оказывается его близкому родственнику (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).

53. Руководителю учреждения, работникам учреждения производится единовременная выплата к отпуску (один раз в календарный год) в размере одного оклада (должностного оклада), установленного руководителю учреждения, работнику учреждения на день ее выплаты, на основании соответствующего письменного заявления 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.

Условия предоставления единовременной выплаты к отпуску устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Предоставление единовременной выплаты к отпуску работнику учреждения оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – правовым актом министерства.

54. Руководителю учреждения, работникам учреждения выплачивается единовременная выплата в размере одного оклада (должностного оклада), установленного руководителю учреждения, работнику учреждения на день ее выплаты:

1) к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие);

2) за многолетний добросовестный труд в связи с выходом на пенсию.

55. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных законодательством.

### Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляют министерство цифрового развития и связи Иркутской области

## **РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЗОПАСНЫЙ РЕГИОН»**

**1. По должностям, отнесенными к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей:**

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
	22 098
2 квалификационный уровень	22 655
3 квалификационный уровень	23 247
4 квалификационный уровень	23 874
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	25 224
2 квалификационный уровень	25 934
3 квалификационный уровень	26 658
4 квалификационный уровень	27 410
5 квалификационный уровень	28 190
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	28 997
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 094
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	19 028

**2. По должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами:**

Наименование профессии	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Специалист в сфере закупок	5	25 934
	6	26 658
	7	27 410
Системный администратор информационно-коммуникационных систем	5	25 934
	6	26 658
	7	27 410

Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	5	25 934
	6	26 658
Специалист по информационным ресурсам	4	22 098

## Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляют министерство цифрового развития и связи Иркутской области

### **РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЗОПАСНЫЙ РЕГИОН» 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**

#### **1. По профессионально-квалификационным группам:**

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень		4 489
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень		5 929
	2 квалификационный уровень		6 729
	3 квалификационный уровень		7 579
	4 квалификационный уровень		8 479

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	15 839

2. По должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

Наименование профессии	Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер дифференциации, рублей
Специалист в сфере закупок	5	11 439
	6	12 479
	7	13 559
Системный администратор информационно-коммуникационных систем	5	10 419
	6	11 439
	7	12 479
Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	5	11 439
	6	12 479
Специалист по информационным ресурсам	4	5 929

**Приложение 3**

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ  
ОБЛАСТИ «БЕЗОПАСНЫЙ РЕГИОН», ОТНОСЯЩИХСЯ  
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

- 1) специалист по приему и обработке экстренных вызовов;
- 2) психолог;
- 3) переводчик;
- 4) аналитик;
- 5) инженер по комплектации оборудования;
- 6) инженер по наладке и испытаниям;
- 7) инженер по защите информации;
- 8) программист;
- 9) системный администратор информационно-коммуникационных систем;
- 10) техник-программист;
- 11) специалист по информационным ресурсам.

#### Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

### **РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЗОПАСНЫЙ РЕГИОН»**

Показатель эффективности	Критерии эффективности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	Выполнено Не выполнено
Выполнение особо важных, сложных и срочных работ	Выполнено Не выполнено
Интенсивность и высокие результаты работы	
Выплаты за качество выполняемых работ	Выполнено Не выполнено
Добросовестное исполнение работником своих должностных (профессиональных) обязанностей	Отсутствие замечаний Наличие неоднократных обоснованных замечаний
Своевременное и качественное выполнение заданий, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Отсутствие замечаний Наличие неоднократных обоснованных замечаний
Высокое качество и результативность выполняемой работы (мероприятий, поручений)	Отсутствие замечаний Наличие неоднократных обоснованных замечаний
Личный вклад в выполнении задач (функций), возложенных на учреждение (структурное подразделение учреждения)	Работник учреждения активно участвует в выполнении задач (функций), возложенных на учреждение (структурное подразделение учреждения) Работник учреждения не активно участвует в выполнении задач (функций), возложенных на учреждение (структурное подразделение учреждения)
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ <sup>1</sup>	
Занятие призового места работником учреждения на профессиональном конкурсе, тематика которого соответствует трудовой функции работника согласно трудовому договору и должностной инструкции, и участие в которых осуществлялось по направлению	Наличие призового места Отсутствие призового места

руководителя учреждения, подтвержденное подлинником документа	
Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Иркутской области, Законодательным Собранием Иркутской области, аппаратом Губернатора Иркутской области. Правительством Иркутской области, министерством цифрового развития и связи Иркутской области: благодарности, грамоты, в том числе похвальные, благодарственные письма, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации. Иркутской области, награждение работника ведомственными знаками отличия Российской Федерации, Иркутской области, если они получены работником учреждения непосредственно в период работы в учреждении и в связи с представлением (ходатайством) руководителя учреждения.	Наличие поощрения Отсутствие поощрения
Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Наличие фактов выполнения важной работы с высокой степенью самостоятельности в установленные сроки Отсутствие фактов выполнения важной работы с высокой степенью самостоятельности в установленные сроки
Премиальные выплаты по итогам работы (за исключением заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения)	
Надлежащее исполнение работником учреждения должностных обязанностей за отчетный период и соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений сроков, замечаний по исполнению поручений, документов, плановых заданий, непредвиденных и срочных работ, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие фактов неисполнения трудовой дисциплины в отчетном периоде Наличие замечаний по исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, наличие фактов неисполнения трудовой дисциплины в отчетном периоде
Премиальные выплаты по итогам работы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения	
Надлежащее исполнение работником учреждения должностных обязанностей за отчетный период и соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений сроков, замечаний по исполнению поручений, документов, плановых заданий, непредвиденных и срочных работ, а также иных поручений в соответствии с

	должностными обязанностями, отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие фактов неисполнения трудовой дисциплины в отчетном периоде
	Наличие замечаний по исполнению поручений, плановых заданий, документов, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, наличие фактов неисполнения трудовой дисциплины в отчетном периоде
Обеспечение отсутствия задолженности по уплате налогов и страховых взносов, отсутствия кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности Наличие задолженности по уплате налогов и страховых взносов, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности

<sup>1</sup> За исключением надбавки за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей.

### Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Безопасный регион», функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство цифрового развития и связи Иркутской области

### **ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЗОПАСНЫЙ РЕГИОН»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы казенного учреждения	Критерии оценки		
		наименование	значение	количество баллов
1.	Выполнение мероприятий по внедрению, модернизации, развитию, обслуживанию и содержанию комплексов средств автоматизации АПК «Безопасный город» <sup>1,2</sup>	выполнение работ по утвержденному плану	не менее 100%	15
			менее 100%	0
2.	Выполнение мероприятий по развитию системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112» и обеспечению ее эксплуатации <sup>1,2</sup>	выполнение работ по утвержденному плану	не менее 100%	15
			менее 100%	0
3.	Поддержание в технически исправном состоянии поверенного оконечного оборудования аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» <sup>2</sup>	работоспособность точек «мониторинга» за исключением находящегося на длительном ремонте	не менее 95%	15
			менее 95%	0
4.	Выполнение контрольных точек структурных элементов государственной программы <sup>2</sup>	достижение контрольных точек структурных элементов государственной программы за рассматриваемый период без нарушения сроков исполнения	не менее 100%	15
			менее 100%	0
5.	Оценка качества планирования бюджетных средств	внесение изменений в бюджетную роспись не чаще 1 раза в месяц	1 раз	10
			2 раза	5
			более 2 раз	0
6.	Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов <sup>3</sup>	отсутствие или наличие задолженности по уплате налогов и страховых взносов	отсутствие	5
			наличие	0

			отсутствие	10
			наличие	0
7.	Своевременное и качественное предоставление выполнение поручений и запросов органов власти Иркутской области и федеральных органов власти, составление годовой и квартальной отчетности <sup>4</sup>	отсутствие или наличие замечаний о соблюдении сроков предоставления или качества подготовки информации		
8.	Оценка уровня исполнения расходов областного бюджета <sup>2</sup>	отношение объема кассовых расходов за отчетный месяц к общей сумме кассового прогноза на отчетный месяц	не менее 95%	5
9.	Оценка равномерности использования средств областного бюджета <sup>2</sup>	отношение кассовых расходов за отчетный период к общему объему кассовых расходов в отчетном финансовом году	менее 95%	0
10.	Укомплектованность штата работников учреждения <sup>2</sup>	отношение фактически занятых штатных единиц (в среднем за период) к плановому количеству штатных единиц	более 10%	5
			менее 10%	0
			более 85%	5
			менее 85%	0

<sup>1</sup> Прилагается план с помесячной разбивкой (или по мере внесения в него изменений).

<sup>2</sup> Прилагается отчет.

<sup>3</sup> Оценивается министерством цифрового развития и связи Иркутской области при предъявлении учреждением акта сверки с Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Иркутской области по состоянию на первое число месяца, следующего за отчетным.

<sup>4</sup> Оценивается министерством цифрового развития и связи Иркутской области.