

Главное управление информационных
технологий и связи Омской области

П Р И К А З

18 декабря 20 13 года

№ 4

г. Омск

Об упорядочении оплаты труда работников Главного управления
информационных технологий и связи Омской области,
замещающих должности, не являющиеся должностями
государственной гражданской службы
Омской области

В соответствии с пунктом 12 постановления Правительства Омской области от 19 декабря 2007 года № 170-п "Об оплате труда работников органов исполнительной власти Омской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области" приказываю:

1. Установить работникам Главного управления информационных технологий и связи Омской области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области, (далее – работники) следующие стимулирующие и компенсационные выплаты:

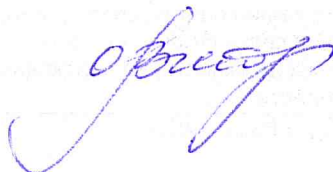
- 1) надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы;
- 2) надбавка к должностному окладу за стаж работы;
- 3) надбавка к должностному окладу за классность;
- 4) надбавка к должностному окладу за ненормированный рабочий день;
- 5) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 6) надбавка к должностному окладу за почетное звание;
- 7) премия;
- 8) иные выплаты в соответствии с федеральным и областным законодательством.

2. Работникам может оказываться материальная помощь.

3. Утвердить прилагаемое Положение об условиях применения и конкретных размерах стимулирующих и компенсационных выплат работникам

Главного управления информационных технологий и связи Омской области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области.

Начальник Главного управления



О.В. Илютикова

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях применения и конкретных размерах стимулирующих
и компенсационных выплат работникам Главного управления информационных
технологий и связи Омской области, замещающим должности, не являющиеся
должностями государственной гражданской службы
Омской области

1. Настоящее Положение определяет условия применения и конкретные размеры стимулирующих и компенсационных выплат работникам Главного управления информационных технологий и связи Омской области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области (далее – работники).

2. Основанием установления конкретного размера стимулирующих и компенсационных выплат работникам Главного управления информационных технологий и связи Омской области (далее – Главное управление) является распоряжение Главного управления, если иное не установлено настоящим Положением.

3. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов Главного управления.

4. Стимулирующие и компенсационные выплаты производятся ежемесячно, одновременно с остальной частью заработной платы за истекший период, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

5. Размер надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы (далее – надбавка за сложность) составляет 100 процентов должностного оклада.

6. Основными критериями при установлении надбавки за сложность являются:

- 1) исполнение должностных обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- 2) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3) повышенная ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей.

7. Работнику может быть снижен установленный размер надбавки за сложность в случаях:

- 1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, письменных или устных поручений непосредственного руководителя;
- 2) наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде замечания — на 50 процентов;

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде выговора — на 100 процентов.

Факты, на основании которых осуществляется снижение размера работнику надбавки за сложность, подтверждаются объяснениями, служебными записками, актами и иными документами.

8. Основанием для снижения размера надбавки за сложность работникам является распоряжение Главного управления с указанием причины и конкретного размера снижения ежемесячной надбавки (в процентах).

9. Размер надбавки к должностному окладу за стаж работы составляет:

1) работникам, за исключением водителей:

- 10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 8 лет;
- 15 процентов должностного оклада при стаже работы от 8 до 13 лет;
- 20 процентов должностного оклада при стаже работы от 13 до 18 лет;
- 25 процентов должностного оклада при стаже работы от 18 до 23 лет;
- 30 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 23 лет;

2) водителям:

- 10 процентов должностного оклада при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 15 процентов должностного оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 20 процентов должностного оклада при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 30 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 15 лет.

10. Размер надбавки к должностному окладу за классность составляет:

1) 25 процентов должностного оклада — водителям I класса;

2) 10 процентов должностного оклада — водителям II класса.

11. Размер надбавки к должностному окладу за ненормированный рабочий день составляет:

1) 125 процентов должностного оклада — водителям легковых автомобилей, обслуживающих Главное управление;

2) 200 процентов должностного оклада — водителю легкового автомобиля, обслуживающему начальника Главного управления информационных технологий и связи Омской области.

12. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с его личным заявлением один раз в год производится единовременная выплата в размере должностного оклада.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, единовременная выплата выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска.

13. Размер надбавки к должностному окладу за почетное звание составляет:

1) 5 процентов должностного оклада работнику, имеющему почетное звание Омской области;

2) 10 процентов должностного оклада работнику, имеющему почетное звание Российской Федерации, СССР.

14. Размер премии по результатам работы за месяц составляет 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время.

15. Размер премий по результатам работы за квартал, год устанавливается по результатам деятельности работника и его личного вклада в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничивается.

16. Работнику может выплачиваться премия в виде единовременного денежного поощрения:

1) в связи с юбилеем (50, 55 – для женщин; 50, 60 лет – для мужчин) в размере до трех должностных окладов;

2) к профессиональному празднику по направлениям деятельности работника в размере одного должностного оклада.

17. Выплата премий по результатам работы за месяц, квартал, год производится одновременно с остальной частью заработной платы за истекший период.

18. Работнику не начисляется премия по результатам работы за месяц полностью или частично в случаях:

1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, письменных или устных поручений непосредственного руководителя;

2) наличия неснятого дисциплинарного взыскания:

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50 процентов;

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 процентов.

Факты, на основании которых осуществляется лишение работника премии полностью или частично, подтверждаются объяснениями, служебными записками, актами и иными документами.

19. Основанием для частичного или полного лишения премии работника является распоряжение Главного управления с указанием причины и конкретного размера лишения премии (в процентах).

20. В течение одного календарного года по личному заявлению работника выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь может выплачиваться сверх двух должностных окладов в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств, лечения работника или членов его семьи, рождением детей, смертью супруга (супруги) или близких родственников работника и в иных подобных случаях по решению Главного управления.

Д.И.Смирнов