



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.01.2017

г.Тамбов

№ 30

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению транспорта области

В соответствии с Законом области от 05.02.2016 №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», с целью совершенствования системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению транспорта области, согласно приложению.

2. Руководителю областного государственного учреждения, подведомственного управлению транспорта области (далее – Учреждение):

организовать работу по приведению положения об оплате труда работников (локальных нормативных актов, коллективных договоров) Учреждения в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением;

организовать информационно-разъяснительную работу с работниками Учреждения о предстоящих изменениях положения об оплате труда и условий трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в связи с изменениями, вносимыми в положение об оплате труда работников Учреждения.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня первого официального опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

5. Контроль за реализацией настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации области А.Т. Габуева.

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 14.01.2014 № 30

Примерное положение
об оплате труда работников областного государственного учреждения,
подведомственного управлению транспортом области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению транспортом области (далее – Примерное положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлениями администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее – постановление № 879), от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала областного государственного бюджетного учреждения» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и Примерным положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (далее - фонд оплаты труда).

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, которым определяются конкретные должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.8.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.8.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.9. Оплата труда работника, занятого 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 отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работникам учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.12. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 08 августа 2008 г. № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта».

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам:

2.2.1. по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 2725 рублей;

2.2.2. по профессиональной квалификационной группе второго уровня – 3115 рублей;

2.2.3. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня – 4361 рубль;

2.2.4. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня – 4932 рубля.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников учреждения и предъявляемых к ним квалификационных требований применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления

3.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с Примерным положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения;
персональный повышающий коэффициент.

3.2. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала учреждения установлен в приложении №2 к постановлению №879.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Примерный перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Транспорт и связь», утвержден приказом управления транспорта области от 31.05.2016 №218.

Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к работникам, не относящимся к основному персоналу, в случаях, если их должности и рабочие профессии отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровня.

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении №2 к постановлению №879.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.4. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) – до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, – 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – до 0,20.

3.5. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположение учреждения в сельской местности и другие).

Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения для учреждений, расположенных в сельской местности, не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав учреждения.

3.8. Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

Персональные повышающие коэффициенты, его размеры, периоды и условия их выплаты устанавливаются работникам, обладающим высокими деловыми качествами, профессионализмом и трудовыми навыками, владеющим передовыми приемами и методами труда, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

4.2. Размер указанных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

4.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимых в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством:

4.4.1. размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по вакантной (совмещаемой) должности;

4.4.2. выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер выплаты составляет не менее 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время;

4.4.3. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.4.4. выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы – двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения на основании Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются трудовыми договорами.

5. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Рекомендуются следующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы (единовременные за выполнение особо важных и (или) срочных работ).

5.3. Размеры выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения качественных и количественных показателей.

Критерии эффективности работы по показателям деятельности учреждения утверждаются работодателем в соответствии с приказом управления транспорта области об утверждении показателей оценки эффективности деятельности областных государственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

5.4. Работникам учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
время работы (с учетом совместительства) в транспортной отрасли;
время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливается в следующих размерах.

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	35

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по предоставлению

комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет. Приказ об установлении выплаты объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы работника по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

5.5. Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ), а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Для премиальных выплат по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ) необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размер принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых постановлением администрации области.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на календарный год и включает в себя оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации:

6.2.1. предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год составляет кратность 1 к 5. При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год;

6.2.2. заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения, персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем – начальником управления транспорта области;

6.2.3. должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения;

Рекомендуемый минимальный размер оклада руководителя – 6 489 рублей;

6.2.4. руководителю учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за тип (вид) учреждения (расположение учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.7 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 3,0;

6.2.5. решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается начальником управления транспорта области персонально в отношении руководителя учреждения.

Персональный повышающий коэффициент начисляется на минимальный должностной оклад руководителя учреждения и образует новый должностной оклад.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.9 Примерного положения;

6.2.6. руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

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

Размеры выплат компенсационного характера надбавки определяются локальным актом работодателя в соответствии с разделом 4 «Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера» Примерного положения.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада;

6.2.7. руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премии по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом управления транспорта области от 02.09.2016 № 312 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы областных государственных учреждений, подведомственных управлению транспорта области, и их руководителей», а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Размер выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктом 5.3 Примерного положения.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя – управлением транспорта области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.

Рекомендуемый минимальный размер оклада:

главного бухгалтера учреждения – 4 542 рубля;

заместителя руководителя учреждения – 4 542 рубля.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 Примерного положения:

6.3.1. конкретные размеры и условия установления и начисления повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором;

6.3.2. заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения;

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором;

6.3.3. заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Примерного положения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).