



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.07.2018

г.Тамбов

№ 674

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области

В соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области, в месячный срок разработать положения об оплате труда работников с учетом Примерного положения, утвержденного настоящим постановлением.

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

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации области А.Т. Габуева.

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 06.07.2018 № 674

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской 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», постановлением администрации области от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала областного государственного учреждения» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Положение определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области (далее – учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

Закона области от 05.02.2016 № 629-3;
постановления администрации области от 03.08.2016 № 879;
перечня видов выплат компенсационного характера для работников учреждений;
перечня видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
мнения представительного органа работников;
настоящего Положения.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда учреждений.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Тамбовской области на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

При этом заработная плата работника (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до введения Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. Зарплата работника устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, конкретные должностные обязанности работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает наличие показателей эффективности деятельности и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

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

1.11. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций управления градостроительства и архитектуры области. Руководитель учреждения при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Предельная доля расходов на оплату труда административно – управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) учреждения не должна превышать 40 процентов.

1.12. Настоящее Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

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

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам),

ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для работников учреждений устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы согласно приложению к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ).

Должности (профессии) работников учреждений по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.4. С целью стимулирования работников к качественному результату труда по решению руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональные повышающие коэффициенты.

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается локальным нормативным актом работодателя и в трудовом договоре.

Повышающий коэффициент устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих, компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в следующих рекомендуемых размерах:

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30.

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

2.5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), минимальной ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

2.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. 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. С учетом условий труда работникам 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размеры указанных выплат определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным Положением, основными условиями их установления и выплаты. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.5. Оплата труда работников учреждения, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. 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:

3.6.1. 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;

3.6.2. выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации)

составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

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

3.6.4. 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.

3.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному и эффективному труду, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

4.2. Рекомендуются следующие стимулирующие выплаты:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

4.4. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов, с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения

качественных и количественных показателей.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на период, определяемый работодателем.

Размеры выплат за качество выполняемых работ определяются в зависимости от:

использования инновационных методов, новых технологий в процессе деятельности;

участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания.

4.6. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в учреждениях устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

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

Руководитель учреждения принимает локальный нормативный акт о назначении выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет. Локальный нормативный акт об установлении выплаты объявляется работнику под расписку.

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

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

Выплата за стаж непрерывной работы или за 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 по своей основной работе, обусловленной

трудовым договором, без учёта 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.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в периоды: совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок; вынужденного прекращения работы не по вине работника - выплата ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, включается период работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях в самом учреждении, учреждениях соответствующей отрасли, учреждениях и организациях всех отраслей на одноименных должностях; органах государственной власти всех уровней и органах местного самоуправления.

Исчисление общего стажа работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет производится в календарном порядке.

При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном

Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащих сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях, которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

4.7. Для работников учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

единовременное поощрение за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременное поощрение за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

Премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются управлением градостроительства и архитектуры области в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется управлением градостроительства и архитектуры области в размере, не превышающем:

трехкратного размера - для руководителей;

двукратного размера - для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений зависит от сложности и объема выполняемой работы.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем - начальником управления градостроительства и архитектуры области, главным архитектором области персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, устанавливаются для руководителя учреждения 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. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя управлением градостроительства и архитектуры области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

5.7. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размеры повышающих коэффициентов, виды и размеры выплат компенсационного характера, в зависимости от выполнения целевых показателей по итогам работы стимулирующие и премиальные выплаты, устанавливаются работодателем - начальником управления градостроительства и архитектуры области, главным архитектором области и конкретизируются в трудовом договоре.

5.8. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором.

5.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

5.10. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

По решению работодателя в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере, не превышающем 3,0.

5.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

5.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

5.13. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие и премиальные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
учреждений, подведомственных управлению
градостроительства и архитектуры области

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы
работников по профессиональным квалификационным группам
(квалификационным уровням профессиональных квалификационных
групп) для работников учреждений, подведомственных
управлению градостроительства и архитектуры области

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, (руб.)
1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
Первый квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	5 582
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
Первый квалификационный уровень: водитель автомобиля	6 140
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих и специалистов	
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
Первый квалификационный уровень: техник-программист	6 755
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
Первый квалификационный уровень: бухгалтер, специалист по кадрам, эксперт, инженер, архитектор, экономист, аналитик, эколог	7 430
Четвертый квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 173
Пятый квалификационный уровень: главные специалисты в отделах	8 990
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
Первый квалификационный уровень: начальник отдела	9 889

Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)
руководителей учреждений, подведомственных
управлению градостроительства и архитектуры области

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), (руб.)
Руководитель областного государственного учреждения	14 248