



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.05.2019

г.Тамбов

№ 541

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта 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 11.02.2019) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта области, согласно приложению.

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

3. Признать утратившим силу постановление администрации области от 17.01.2017 №30 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению транспорта области».

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 20.05.2019 № 541

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта области (далее – Положение), 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» (в редакции от 02.02.2017) (далее – Закон области от 05.02.2016 № 629-З), постановлениями администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019) (далее – постановление администрации области от 03.08.2016 № 879), от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала областного государственного бюджетного учреждения» (в редакции от 23.05.2016) и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта области, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Положение определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта 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-З;

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. Заработная плата 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.

1.6. 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.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает 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. 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.

1.9. Месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положением об оплате труда работников областного учреждения) работника учреждения, 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.

1.10. Выплата заработной платы работникам учреждения производится:

в областных государственных казенных учреждениях, подведомственных управлению автомобильных дорог и транспорта области – за счет средств бюджета Тамбовской области;

в областном государственном бюджетном учреждении, подведомственном управлению автомобильных дорог и транспорта области – 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 (при наличии такого представительного органа).

1.11. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций управления автомобильных дорог и транспорта 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 Положение включает в себя:

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

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

2.1. Должности (профессии) работников учреждения 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», от 08.08.2008 № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879.

2.2. 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, 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.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников учреждений 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 по решению руководителя учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий 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 администрации области от 03.08.2016 № 879.

К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Примерный перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, утверждается приказом управления автомобильных дорог и транспорта области.

Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала применяется 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 самостоятельно определяет 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 администрации области от 03.08.2016 № 879.

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

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879.

3.4. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник», повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.5. 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 исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. 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 – от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – от 0,16 до 0,20.

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

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 (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (специфика работы, расположенность учреждения в сельской местности и другие).

Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения не должен превышать 0,8.

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

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

3.9. Для работников учреждений может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к 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.

С учетом условий труда работникам учреждений 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), 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);

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

4.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента 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.

4.3. 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).

4.5. 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, проводимой в соответствии с действующим законодательством.

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.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством:

4.6.1. размер выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), исполнении 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;

4.6.2. 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.

4.6.3. 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 (при наличии такого представительного органа), трудовым договором.

4.6.4. 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.

4.7. Надбавки 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».

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

5. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. 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, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения.

Рекомендуются следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

5.4. 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.

5.5. Порядок, условия начисления и размеры выплат за качество выполняемых работ, а также конкретный период установления выплаты за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

5.6. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в учреждениях устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

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

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
свыше 5 до 10 лет	15
свыше 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы или выслугу лет определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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 представлению 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.

5.7. Для работников учреждений устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ) на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премиальных выплат 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 (при наличии такого представительного органа).

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

5.8. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иными локальными нормативными актами работодателя, трудовыми договорами с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются управлением автомобильных дорог и транспорта области в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329.

6.2. 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 автомобильных дорог и транспорта области в размере, не превышающем:

пятикратного размера – для руководителей;

четырёхкратного 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.

6.3. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем – начальником управления автомобильных дорог и транспорта области.

6.4. 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.

6.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем – начальником управления автомобильных дорог и транспорта 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.

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 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.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Положения, руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя управлением автомобильных дорог и транспорта области.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 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.

6.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 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.

6.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 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.

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