



## АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.10.2021

г. Тамбов

№ 464

О внесении изменений в постановление администрации области от 18.12.2017 № 1253 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области»

В целях приведения нормативных правовых актов области в соответствие с действующим законодательством администрация области постановляет:

1. Внести в постановление администрации области от 18.12.2017 № 1253 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области» (в редакции от 09.01.2020) (далее — постановление), следующие изменения:

в преамбуле постановления:

слова «(в редакции от 02.02.2017)» заменить словами «(в редакции от 01.12.2020)»;

слова «(в редакции от 15.03.2017)» заменить словами «(в редакции от 26.03.2021)».

2. Внести в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области, утвержденное постановлением, изменения, изложив его в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Руководителям областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области, в месячный срок обеспечить внесение в установленном порядке необходимых изменений в положение об оплате труда работников учреждений.

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

Временно исполняющий обязанности  
главы администрации области М.Б.Егоров



## ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации области  
*от 13.10.2021 № 764*

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации области  
от 18.12.2017 №1253

### Примерное положение

об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области (далее – Примерное положение, учреждения, управление), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее – Закон области от 05.02.2016 № 629-З), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - постановление администрации области от 03.08.2016 № 879) в целях совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда и носит обязательный характер.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Закона области от 05.02.2016 № 629-3;  
постановления администрации от 03.08.2016 № 879;  
перечня видов выплат компенсационного характера для работников учреждения;  
перечня видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения;  
мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

1.3. Условия оплаты труда работников устанавливаются в трудовом договоре.

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

1.5. Заработная плата работников учреждения зависит от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.6 Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

## 2. Порядок и условия установления системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения 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 устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), рекомендуемых размеров 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 профессиональных квалификационных групп постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот 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<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

2.4. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты.

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 Примерного положения.

2.6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 Примерного положения.

2.7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется с учетом раздела 6 Примерного положения.

2.8. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждений, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

2.9. Время простоя, определенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.10. При установлении системы оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

установление оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности;

выплату заработной платы работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на формирование фонда оплаты труда работников.

2.11. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от результата и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом и повышении качества оказываемых услуг. При этом предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда работников учреждения не должна превышать 40 процентов.

Перечень должностей, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу учреждения, устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с примерным перечнем должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, утвержденным управлением.

### 3. Размеры, порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов

3.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам:

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 5582 рубля;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 6380 рублей;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 8000 рублей;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 9250 рублей.

Размеры минимальных окладов по должностям работников,

не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

заместитель руководителя филиала - 9490 рублей;

руководитель филиала - 10540 рублей.

Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения не может быть установлен ниже размера, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп соответствующего уровня.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности применяются и к иным работникам учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «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.

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

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».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) 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.

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.

3.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В связи с особенностями условий труда работникам Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр» устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения в размере 0,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Основанием для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке 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.

3.5. 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.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его 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 работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые используются для исчисления компенсационных и стимулирующих выплат.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат 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);

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

4.2. Условия, порядок и конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и указываются в трудовых договорах.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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.

Работникам Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр», занимающим профессию «водолаз», а также другим работникам, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, устанавливается доплата компенсационного характера.

Условия, порядок и размеры доплаты устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. Конкретный размер доплаты определяется в трудовом договоре работника.

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 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% 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;

4.4.3. 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.

Конкретные размеры выплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

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. При этом исчисление части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и постановлением 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».

Размер и срок установления надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяются локальным нормативным актом работодателя и трудовым договором.

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 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.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с настоящим перечнем видов выплат, основными условиями их установления, в пределах фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в соответствующей сфере деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждений и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ определяется в зависимости от:

использования инновационных методов, новых технологий в процессе деятельности;

участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания.

5.5. Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается работодателем.

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет являются трудовой договор, локальный нормативный акт руководителя 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 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 выслугу лет, утверждается локальным нормативным актом 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.

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

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет производится в

процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

В 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.

В стаж работы, дающий право на выплату за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, включаются:

время работы в данном учреждении;

время работы по профилю деятельности в иных учреждениях, организациях, государственных органах, органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщин, состоящих в трудовых отношениях с данным учреждением;

время прохождения службы (воинской службы), засчитываемое в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы.

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

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
Свыше 1 года до 2 лет	5
Свыше 2 лет до 3 лет	10
Свыше 3 лет до 4 лет	15
Свыше 4 лет до 5 лет	20
Свыше 5 лет до 10 лет	25
Свыше 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

5.6. Для работников учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом,

единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

#### 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

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

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.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном с управлением, на основании типовой формы трудового договора руководителя учреждения, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается начальником управления с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

В отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается локальным нормативным актом руководителя учреждения с обоснованием установления размера персонального повышающего коэффициента.

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

В связи с особенностями условий труда руководителю, заместителю и главному бухгалтеру Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр» устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения в размере 0,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Основанием для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения является устав областного учреждения.

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

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем:

руководителю учреждения - в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - 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.

Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей.

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов:

заместитель руководителя учреждения – 9920 рублей;

главный бухгалтер учреждения – 9920 рублей.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя 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 заместителя, главного бухгалтера) определяется управлением:

в четырехкратном размере - для руководителя;

в трехкратном размере - для заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения. При установлении оплаты труда руководителю учреждения управление обязано исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Управление осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

6.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом положений раздела 4 Примерного положения.

6.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего

характера в соответствии с разделом 5 Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

В качестве отчетного периода для исчисления премии по итогам работы принимаются квартал, полугодие, 9 месяцев, год по решению работодателя.

С целью поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

