



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.12.2023

№ 1003

г. Тамбов

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству экологии и природных ресурсов Тамбовской области

В соответствии с частью 3 статьи 2 Закона Тамбовской области от 05.09.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» Правительство Тамбовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству экологии и природных ресурсов Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных министерству экологии и природных ресурсов Тамбовской области, организовать работу по приведению положений об оплате труда работников учреждений в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Тамбовской области:

от 16.08.2017 № 794 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской области»;

от 16.04.2019 № 424 «О внесении изменений в постановление администрации области от 16.08.2017 № 794 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской области»;

от 30.12.2021 № 998 «О внесении изменений в постановление

администрации области от 16.08.2017 № 794 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской 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).

Глава

Тамбовской области М.Егоров



ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства Тамбовской области
от 20.12.2023 № 1003

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных министерству экологии и природных ресурсов
Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству экологии и природных ресурсов Тамбовской области (далее - Положение, учреждение, министерство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - Закон области), постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - постановление № 879).

Положение для областных государственных бюджетных учреждений носит рекомендательный характер, для областных государственных казенных учреждений - обязательный характер.

1.2. Настоящее Положение устанавливает минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, которые носят рекомендательный характер, и не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп постановлением № 879.

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

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

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих

(профессии рабочих) и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения министерства.

1.5. 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 о минимальной заработной плате в Тамбовской области, в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, 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, компенсационные выплаты.

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

1.7.1. наличие показателей 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;

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

1.7.3. 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.

1.8. Оплата труда работника, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность министерства, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, министерства.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, доводится министерством до учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность министерства в случае изменения размеров оплаты труда в течение 10 рабочих дней со дня таких изменений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность министерства, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.11. Министерство осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений. Размер соотношения устанавливается в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

1.12. 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.

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 работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы приведены в приложении к настоящему Положению.

2.3. С целью стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с настоящим Положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения;

персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы 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, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

2.5. 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

2.6. Работникам, 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.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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».

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

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

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение (группы) - 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.

2.9. Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2.10. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (специфика работы, расположение учреждения в сельской местности). Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения для учреждений 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.

2.11. Персональный повышающий коэффициент 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, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

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

2.12. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения 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:

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

3.1.2. 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);

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

3.2. Размер указанных выплат определяется 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 работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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 со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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. 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.

3.7. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, производятся в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера.

В учреждениях может быть установлена одна или несколько выплат 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. Период, за который выплачивается премия (за 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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в областном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору). При расторжении трудового договора выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

Стаж работы	Рекомендуемый 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, иные документы, подтверждающие фактический период работы, включаемый в стаж.

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.

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.

4.5. Для работников учреждения рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работнику, в том числе за применение в работе современных форм и методов организации труда, устранение последствий аварий, по другим основаниям в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и критерии начисления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

При определении размеров премий по итогам работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения.

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

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

5.1. 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 министерством в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей;

трехкратного размера - для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

Соотношение средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретный размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре, заключаемом на основе

типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

5.3. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя, которому присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник», устанавливается приказом министерства в размере до 0,20. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

При наличии двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается в трудовом договоре с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается работодателем.

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

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы. Период, за который выплачивается премия (за 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, одновременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя министерством, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы руководителя областного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов:

с численностью работников:

35- 100 чел. - 2 %;

более 100 чел. - 3 %;

минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со среднесписочной численностью работников учреждения в следующих размерах:

35 - 300 чел. - 1 место;

301 - 1000 чел. - 2 места;

более 1000 чел. - 3 места.

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).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы на условиях и в порядке, установленных в разделе 4 настоящего Положения.



ПРИЛОЖЕНИЕ
к Примерному положению об оплате труда работников
областных государственных учреждений,
подведомственных министерству экологии и природных
ресурсов Тамбовской области

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы, руб.
1	2
1. Общеотраслевые должности служащих	
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, экспедитор, учетчик, нормировщик, агент по закупкам, специалист	8121
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
4 квалификационный уровень: мастер, мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10195
1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер; инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, менеджер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам	11639
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	11989

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате труда работников
областных государственных учреждений,
подведомственных министерству экологии и природных
ресурсов Тамбовской области

1	2
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	12339
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12739
1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общественные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: начальник отдела; начальник отдела охраны	13457
2. Общественные профессии рабочих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общественные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; заготовитель продуктов; истопник; кладовщик; машинист подъемной машины; носильщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	8121
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общественные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный	9282

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате труда работников
областных государственных учреждений,
подведомственных министерству экологии и природных
ресурсов Тамбовской области

1	2
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9852
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10048
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10558

