



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.12.2023

№ 1013

г. Тамбов

### **Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных департаменту лесного хозяйства Тамбовской области**

В соответствии с частью 3 статьи 2 Закона Тамбовской области от 05.02.2016 № 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 департаменту лесного хозяйства Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных департаменту лесного хозяйства Тамбовской области, организовать работу по приведению положений об оплате труда работников учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением.

3. Сохранить надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений за присвоенные им звания до принятия настоящего постановления в установленном порядке званий «Лесничий I класса», «Помощник лесничего I класса», «Мастер леса I класса», «Лесничий II класса», «Помощник лесничего II класса», «Мастер леса II класса», а также работникам, награжденным ведомственным знаком отличия «За сбережение и приумножение лесных богатств России», нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За трудовые достижения».

4. Признать утратившими силу постановления администрации Тамбовской области:

от 04.05.2017 № 413 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений лесного хозяйства, подведомственных управлению лесами области»;

от 25.04.2019 № 491 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений лесного хозяйства, подведомственных управлению лесами области»;

от 11.03.2021 № 152 «О внесении изменений в постановление администрации области от 04.05.2017 № 413 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений лесного хозяйства, подведомственных управлению лесами области».

5. 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)).

Глава

Тамбовской области

М.Егоров



ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства Тамбовской области  
от 21.12.2023 № 1013

Примерное положение  
об оплате труда работников областных государственных учреждений,  
подведомственных департаменту лесного хозяйства Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных департаменту лесного хозяйства Тамбовской области (далее — Положение), 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).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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;

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

порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, подведомственных департаменту лесного хозяйства Тамбовской области (далее — учреждения), 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Закона области;

постановления № 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);

настоящего Положения.

Настоящее Положение носит для подведомственных департаменту лесного хозяйства Тамбовской области областных государственных автономных учреждений рекомендательный характер, для областных государственных казенных учреждений — обязательный характер.

1.4. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения департамента лесного хозяйства Тамбовской области (далее — департамент).

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 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

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

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, доводится департаментом до руководителей

учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность департамента.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность департамента, определяется в соответствии с постановлением № 879.

1.9. Департамент осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений. Предельный уровень соотношения устанавливается в соответствии с Законом области.

1.10. 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 установления системы 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, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы. 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. 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.

2.6. 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».

2.7. 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.

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

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), ставке заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (специфика работы, расположение 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.

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, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

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

2.12. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который (которая) используется

для исчисления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

2.13. Повышающие коэффициенты устанавливаются в виде доплат, размер которых определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на величину повышающего коэффициента.

### 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 или в абсолютных размерах 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 настоящим 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 профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.



Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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 повышения оплаты 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. оплата 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. оплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы

не менее полуторного размера, за последующие часы — не менее двойного размера.

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 в учреждениях может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

4.1.4. 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 коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

Установление видов выплат стимулирующего характера и их размеров осуществляется после расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, с учетом размеров фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

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. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работы.

4.5. 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 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
От 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.

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

Премиальные 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.

## 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 учреждения) определяется департаментом в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей учреждения;

трехкратного размера - для заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения.

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.

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

Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре.

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.

Размер минимального должностного оклада:

руководителя учреждения — 18040 рублей;

заместителя руководителя учреждения — 14432 рублей;

главного бухгалтера учреждения — 14432 рублей.

5.3. К должностным окладам руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

5.3.1. повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник», устанавливается локальным 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;

5.3.2. персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты 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 учреждения 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. В качестве отчетного периода для исчисления премии по итогам работы принимаются квартал, полугодие, 9 месяцев, год по решению работодателя. Период, за который выплачивается премия конкретизируется локальным нормативным актом 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.

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

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).

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 департаменту лесного  
хозяйства Тамбовской области

Рекомендуемые размеры  
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных  
ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп работников областных государственных учреждений,  
подведомственных департаменту лесного хозяйства  
Тамбовской области

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад, минимальная ставка зарплаты, руб.
1	2
<b>1. Общеотраслевые должности служащих</b>	
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, экспедитор, учетчик, нормировщик	8121
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, инженер- инспектор	9282
2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством, старший инспектор по кадрам, старший инженер-инспектор	9600
4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего), механик, ведущий инспектор по кадрам, ведущий инженер-инспектор	9900
5 квалификационный уровень: начальник цеха (участка)	10300

2            Продолжение приложения  
к Примерному положению  
об оплате труда работников областных  
государственных учреждений, подведомственных  
департаменту лесного хозяйства Тамбовской  
области

1	2
1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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: бухгалтер 2 категории, инженер по охране труда и ТБ 2 категории, инженер-программист 2 категории, экономист 2 категории	12000
3 квалификационный уровень: бухгалтер 1 категории, инженер по охране труда и ТБ 1 категории, инженер-программист 1 категории, экономист 1 категории	12300
4 квалификационный уровень: ведущий бухгалтер, ведущий инженер по охране труда и ТБ, ведущий инженер-программист, ведущий экономист 1 категории	12700
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	13000
1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень: главный (диспетчер, механик, энергетик)	13457
3 квалификационный уровень: директор (начальник) филиала, другого обособленного подразделения	13800
2. Общепромышленные профессии рабочих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	



3                    Продолжение приложения  
к Примерному положению  
об оплате труда работников областных  
государственных учреждений, подведомственных  
департаменту лесного хозяйства Тамбовской  
области

1	2
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 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	8700
<b>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
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
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	9600
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9900

4            Продолжение приложения  
к Примерному положению  
об оплате труда работников областных  
государственных учреждений, подведомственных  
департаменту лесного хозяйства Тамбовской  
области

1	2
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10300
<b>3. Должности работников</b>	
<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: лаборант лесосеменной станции	8121
<b>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: лесник	9282
2 квалификационный уровень: лесник 2 категории	9600
3 квалификационный уровень: лесник 1 категории	9900
4 квалификационный уровень: начальник лесопожарной станции	10300
<b>3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: государственный инспектор по охране леса, мастер леса (участковый государственный инспектор по охране леса), инженер-лесопатолог, инженер по охране и защите леса, инженер по лесопользованию, инженер по лесовосстановлению	11639
2 квалификационный уровень: инженер-лесопатолог 2 категории, инженер по охране и защите леса 2 категории, инженер по лесопользованию 2 категории, инженер по лесовосстановлению 2 категории, участковый лесничий	12000

5                    Продолжение приложения  
к Примерному положению  
об оплате труда работников областных  
государственных учреждений, подведомственных  
департаменту лесного хозяйства Тамбовской  
области

1	2
3 квалификационный уровень: инженер-лесопатолог 1 категории, инженер по охране и защите леса 1 категории, инженер по лесопользованию 1 категории, инженер по лесовосстановлению 1 категории, лесничий (старший государственный инспектор по охране леса)	12300
3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	13457
2 квалификационный уровень: главный лесничий (главный государственный инспектор по охране леса)	13800

