



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2023

№ 1047

г. Тамбов

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту ветеринарии Тамбовской области

В соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «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 бюджетных учреждений, подведомственных департаменту ветеринарии Тамбовской области, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Тамбовской области:

от 11.10.2017 № 985 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области»;

от 20.05.2019 № 573 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области»;

от 23.03.2022 № 232 «О внесении изменений в постановление администрации области от 11.10.2017 № 985 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области».

3. Руководителям областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту ветеринарии Тамбовской области, организовать работу по приведению положений об оплате труда работников учреждений в соответствие с нормативными правовыми актами

Российской Федерации и Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим постановлением.

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 28.12.2023 № 1047

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных бюджетных
учреждений, подведомственных департаменту ветеринарии Тамбовской
области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту ветеринарии Тамбовской области, (далее - Примерное положение, учреждения) 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», 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 администрации области № 879), постановлением администрации Тамбовской области от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала областного государственного учреждения» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.2. Примерное положение включает в себя:

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

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных

повышающих коэффициентов;

рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений.

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

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (далее - фонд оплаты труда).

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.7. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, которым определяются конкретные должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты.

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

1.8.1. 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 учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности;

1.8.2. долю выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы не ниже 60 процентов (без учета выплат компенсационного характера);

1.8.3. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.8.4. 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).

1.9. Оплата труда работника, занятого 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.

1.10. Заработная плата работникам учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.12. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 8121 рубль;
размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 9282 рубля;
размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 11639 рублей;
размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 13457 рублей.

Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения:

заместитель руководителя учреждения - 14432 рубля;

главный бухгалтер учреждения - 14432 рубля.

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения - 18040 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в приложении № 1 к постановлению администрации Тамбовской области № 879.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников учреждения и предъявляемых к ним квалификационных требований применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10% ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

3. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с Примерным положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения;

персональный повышающий коэффициент.

Для образования оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиям (должностям) не могут быть применены повышающие коэффициенты, установленные пунктом 3.2 к настоящему постановлению.

Повышающие коэффициенты, которые не были применены для образования оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в виде доплат, размер которых определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на величину повышающего коэффициента.

3.2. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала учреждения установлен в следующих размерах:

по ПКГ 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 ПКГ 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 ПКГ 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.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Примерный перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Ветеринария», утверждается приказом департамента ветеринарии Тамбовской области.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

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

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.

3.4. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник», локальным

нормативным актом работодателя устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

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

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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

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

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

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

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - от 0,14 до 0,16;

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

3.7. 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.

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

3.9. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы локальным нормативным актом работодателя в зависимости от типа (вида) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности).

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.

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

3.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

3.13. 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.

4. Рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

4.3. 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. 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.

4.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимых в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.5. 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:

4.5.1. 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;

4.5.2. выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер выплаты составляет не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время;

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

4.5.4. 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения на основании Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и

постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

5. Рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Рекомендуются следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. 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.

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 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.

5.4. Работникам учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

В стаж непрерывной работы (выслугу лет) включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время работы (с учетом совместительства) в сфере ветеринарии (в должностях ветеринарный фельдшер, лаборант, старший лаборант, заведующий ветеринарным пунктом (ветеринарный фельдшер), заведующий

ветеринарной аптекой (ветеринарный фельдшер), главный ветеринарный врач, ведущий ветеринарный врач, ветеринарный врач, ветеринарный врач I категории, ветеринарный врач II категории, заведующий ветеринарным участком, заведующий участковой ветеринарной лечебницей, заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы, заведующий ветеринарной лабораторией, заведующий (начальник) отделом, начальник отряда, время работы (службы) в областных государственных учреждениях ветеринарии, в совхозах, колхозах, учебно-опытных, подсобных хозяйствах, других сельскохозяйственных предприятиях и организациях, в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и учреждениях государственной ветеринарной службы Российской Федерации, стран СНГ, а также республик, входящих в состав СССР по 31 декабря 1991г., на мясокомбинатах, хладокомбинатах, молочных заводах и иных предприятиях промышленности и транспорта, на предприятиях биологической промышленности и в организациях системы зооветеринарного снабжения, в научно-исследовательских, высших и средних образовательных учреждениях, в ветеринарных (ветеринарно-санитарных) службах федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, во всех других учреждениях и организациях, где требуется высшее или среднее ветеринарное образование);

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

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

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

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

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

Руководитель учреждения принимает решение о назначении выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет). Приказ об установлении выплаты объявляется работнику под расписку.

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

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

Выплата за стаж непрерывной работы (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 (выслугу лет) начисляется от оклада, ставки заработной платы работника по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

5.5. 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.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых постановлением администрации Тамбовской области.

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

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

6.3. Зарплата руководителя учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения, персонального

повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем — директором департамента ветеринарии Тамбовской области.

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за тип (вид) учреждения (расположение учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

6.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается директором департамента ветеринарии Тамбовской области персонально в отношении каждого руководителя учреждения.

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

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения.

6.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

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

Размеры выплат компенсационного характера определяются локальным актом работодателя в соответствии с разделом 4 Примерного положения.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном

отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.9. Руководителю 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, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы руководителя 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).

Размер выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктом 5.4 Примерного положения.

6.10. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

6.12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% 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.

6.13. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

Конкретные размеры и условия установления и начисления повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором.

6.14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с пунктами 3.11-3.13 Примерного положения.

6.15. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором.

6.16. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Примерного положения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, 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) не должен превышать:

трехкратного размера - для руководителей;

двукратного размера - для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.



ПРИЛОЖЕНИЕ
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
бюджетных учреждений, подведомственных
департаменту ветеринарии
Тамбовской области

Рекомендуемые размеры
минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ
работников областных государственных бюджетных учреждений,
подведомственных департаменту ветеринарии Тамбовской области, с учетом
особенностей условий труда работников отрасли ветеринарии

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»		
1	Делопроизводитель; кассир	9 500
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; санитар ветеринарный; сторож (вахтер); дезинфектор; слесарь-сантехник; истопник; оператор котельной; уборщик служебных помещений	9 500
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства»		
1	Ветеринарный фельдшер	10 900

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
бюджетных учреждений, подведомственных
департаменту ветеринарии
Тамбовской области

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»		
1	Лаборант; секретарь руководителя	10 900
2	Старший лаборант; заведующий хозяйством	11 000
3	Начальник хозяйственного отдела	11 200
4	Механик	11 500
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»		
1	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; санитар ветеринарный; оператор котельной	10 900
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»		
1	Аналитик; бухгалтер; юрисконсульт; специалист в области охраны труда (специалист по охране труда); инженер (инженер-химик, инженер-метролог, инженер-радиофизик, инженер-радиохимик; экономист; специалист по кадровому делопроизводству (специалист по персоналу); инженер по защите информации (специалист по защите информации); оператор-контролер (специалист по техническому контролю и диагностике транспортных средств); программист	13 400
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14 200
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14 500
5	Заместитель главного бухгалтера	16 000

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
бюджетных учреждений, подведомственных
департаменту ветеринарии
Тамбовской области

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства»		
1	Ветеринарный врач; ветеринарно-санитарный эксперт; ветеринарно-санитарный врач	13 400
2	Специалисты II категории: ветеринарный врач	14 200
3	Специалисты I категории: ветеринарный врач	14 500
4	Ведущий ветеринарный врач	15 100
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства»		
1	Главный ветеринарный врач; заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы; заведующий противоэпизоотическим отделом (начальник противоэпизоотического отряда (отдела); заведующий ветеринарной аптекой; заведующий ветеринарной лабораторией (отделом); заведующий участковой ветеринарной лечебницей; заведующий ветеринарным участком; заведующий ветеринарным пунктом; заведующий ветеринарным участком - ветеринарным лечебно-диагностическим центром	16 200
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»		
2	Главный аналитик	17 000

