



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.05.2024

№ 301

г. Тамбов

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству градостроительства и архитектуры Тамбовской области

В соответствии с частью 3 статьи 2 Закона Тамбовской области от 05.09.2016 № 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 учреждений, подведомственных министерству градостроительства и архитектуры Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных министерству градостроительства и архитектуры 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 06.07.2018 № 674 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры области»;

от 15.08.2019 № 932 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению градостроительства и архитектуры 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 02.05.2024 № 301

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных министерству градостроительства и архитектуры
Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству градостроительства и архитектуры Тамбовской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - Закон области № 629-3), постановлениями 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), от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала областного государственного учреждения», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, подведомственных министерству градостроительства и архитектуры Тамбовской области, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Положение определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству градостроительства и архитектуры Тамбовской области (далее - учреждения, учреждение, министерство) и носит рекомендательный характер.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

Закона области № 629-З;

постановления № 879;

перечня видов выплат компенсационного характера для работников учреждений;

перечня видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

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

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда учреждений.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения министерства.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Тамбовской области на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При этом заработная плата работника (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат

стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до введения Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. 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.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает наличие показателей эффективности деятельности 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.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. 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.

1.11. 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 руководителей учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению

государственных функций, а также обеспечивающих деятельность министерства.

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

1.12. 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 области № 629-3.

1.13. Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций министерства. Руководитель учреждения при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) учреждения не должна превышать 40 процентов.

1.14. Положение включает в себя:

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

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

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

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

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 для работников учреждений устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы согласно приложению к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ).

Должности (профессии) работников учреждений по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением № 879.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением № 879.

2.4. 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;

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

2.5. Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается локальным нормативным актом работодателя и в трудовом договоре.

Повышающий коэффициент устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих, компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

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

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

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

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

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

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

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

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

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

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

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

2.7. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Отличник», «Почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения, - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент 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.

2.8. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от категории должности, профессии устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

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».

2.9. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от должности устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

начальник (руководитель) группы - до 0,14;

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

начальник структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

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

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 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:

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

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. 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).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ 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.

3.4. 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.

3.5. 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:

3.5.1. 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;

3.5.2. 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;

3.5.3. 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;

3.5.4. 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.

3.6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производятся в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

3.7. 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 (при наличии такого представительного органа).

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 (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. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, без учета повышающих коэффициентов, с условием выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы на основании выполненных работником качественных и количественных показателей.

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 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.

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.

Руководитель учреждения принимает локальный нормативный акт о назначении выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет. Локальный нормативный акт об установлении выплаты объявляется работнику под расписку.

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

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

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

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 учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором,

при нахождении в служебной командировке; а также в периоды: совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок; вынужденного прекращения работы не по вине работника - выплата ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

4.6. Размеры премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном значении локальным нормативным актом работодателя.

Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения и, позволяющих оценить результат труда работника.

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

Размер минимального должностного оклада:

руководителя учреждения - 18040 рублей;

заместителя руководителя учреждения - 14432 рубля;

главного бухгалтера учреждения - 14432 рубля.

5.3. К должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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. Выплаты стимулирующего характера, на условиях и в порядке, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя:

руководителю учреждения 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 учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений с учетом показателей и критериев оценки эффективности их работы.

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).



ПРИЛОЖЕНИЕ
к Примерному положению об оплате труда
работников областных государственных
учреждений, подведомственных министерству
градостроительства и архитектуры Тамбовской
области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы работников с учетом отнесения
должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню
профессиональной квалификационной группы

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный размер оклада (должностного оклада), минимальная ставка заработной платы, руб.
1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
Первый квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	8 121
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
Первый квалификационный уровень: водитель автомобиля	9 282
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих и специалистов	
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
Первый квалификационный уровень: бухгалтер, специалист по кадрам, эксперт, инженер, архитектор, экономист, аналитик, эколог	11 639
Четвертый квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 245
Пятый квалификационный уровень: главные специалисты в отделах	12 851
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
Первый квалификационный уровень: начальник отдела	13 457

