



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.06.2024

№ 383

г. Тамбов

### Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений и государственного заказа Тамбовской области

В целях реализации Закона Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановления 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 **постановляет:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений и государственного заказа Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений и государственного заказа Тамбовской области, привести в соответствие с настоящим постановлением правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда работников соответствующих областных государственных учреждений.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Тамбовской области:

от 02.06.2017 № 521 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области»;

от 17.04.2019 № 452 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения,

подведомственного комитету государственного заказа области»;

от 29.05.2020 № 447 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области»;

от 07.07.2021 № 473 «О внесении изменений в постановление администрации области от 29.05.2020 № 447 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области»;

от 09.08.2021 № 574 «О внесении изменений в постановление администрации области от 02.06.2017 № 521 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области».

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

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя Главы Тамбовской области Леонгард О.А.

Глава

Тамбовской области М.Егоров



ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства Тамбовской области  
от *13.06.2014* № *383*

Примерное положение  
об оплате труда работников областных государственных учреждений,  
подведомственных министерству имущественных отношений и  
государственного заказа Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений и государственного заказа Тамбовской области (далее - Примерное 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 Тамбовской области от 05.02.2017 № 629-З), 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 Тамбовской области от 03.08.2016 № 879) в целях совершенствования оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений и государственного заказа Тамбовской области.

1.2. Примерное положение определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству имущественных отношений и государственного заказа Тамбовской области (далее - учреждения, работодатель, министерство), условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

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

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

Настоящее Примерное положение носит для областного государственного

бюджетного учреждения, подведомственного министерству, рекомендательный характер, для областного государственного казенного учреждения, подведомственного министерству - обязательный характер.

1.4. Условия оплаты труда работников устанавливаются трудовым договором.

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

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

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

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

1.7. 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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.9. На работников, осуществляющих деятельность на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

1.14. 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, занимающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы, министерства.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы, доводится министерством до учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность министерства.

1.15. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп 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».

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 (профессиональных квалификационных групп). Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы приведены в приложении к настоящему Положению.

2.4. Для образования окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям (должностям) внутри соответствующих профессиональных квалификационных групп учреждением применяются повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в размерах, установленных пунктом 1.1 приложения № 2 к постановлению администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879, а именно:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;
- 3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;
- 4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;
- 5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;
- 3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников

основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

2.6. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «почетный работник», повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

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

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

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

- до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности заведующего (начальника) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

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

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

2.9. 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.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, 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.

2.11. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

3.2. Размер указанных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным Примерным 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. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по



обеспечению безопасных условий и охраны труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.6.1. размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по вакантной (совмещаемой) должности;

3.6.2. выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.4. выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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 качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.2. В системе оплаты труда, трудовых договорах с работниками учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников областных учреждений, утвержденного постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879, работодателю рекомендуется использовать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата 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.

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

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

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего

характера устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору). При расторжении трудового договора выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

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.

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
от 1 до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающего коэффициента в пределах фонда оплаты труда.

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.

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

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

Выплата за стаж непрерывной работы или 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 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 рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат.

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, по другим основаниям в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

4.7. Конкретные размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа) и указываются в трудовом договоре работника.

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

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.

Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере - 18040 рублей.

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов:

заместитель руководителя учреждения - 14432 рубля;

главный бухгалтер учреждения - 14432 рубля.

5.3. Министерство осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений. Размер соотношения устанавливается в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

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

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается работодателем. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

5.5. 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 Примерного положения.

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

выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы. Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, 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 министерством, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, 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).

Конкретные виды, размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом министерства с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения.



ПРИЛОЖЕНИЕ  
к Примерному положению об оплате труда работников  
областных государственных учреждений,  
подведомственных министерству имущественных отношений  
и государственного заказа Тамбовской области

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы, руб.
1	2
1. Общеотраслевые должности служащих	
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; архивариус; секретарь-машинистка; учетчик; нормировщик; агент по закупкам; специалист	8121
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; секретарь руководителя; инженер-инспектор; техник по защите информации	9282
1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: документовед; бухгалтер; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист; менеджер; экономист; юрисконсульт; специалист по кадрам	11639
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12739



Продолжение приложения  
к Примерному положению об оплате труда работников  
областных государственных учреждений,  
подведомственных министерству имущественных  
отношений и государственного заказа Тамбовской области

1	2
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах; заместитель главного бухгалтера	13089
1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: начальник отдела; начальник отдела охраны; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	13457
2. Общепрофессиональные профессии рабочих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; заготовитель продуктов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	8121
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный	9282

