



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 июля 2023 г. № 303-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере организации отдыха детей и их оздоровления

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере организации отдыха детей и их оздоровления.

2. Департаменту внутренней политики Брянской области совместно с департаментом социальной политики и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере организации отдыха детей и их оздоровления.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области, координирующего деятельность департамента внутренней политики Брянской области.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 17 июля 2023 г. № 303-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере организации отдыха детей и их оздоровления

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере организации отдыха детей и их оздоровления (далее – Положение, государственные учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

С учетом настоящего Положения разрабатываются системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере организации отдыха детей и их оздоровления.

1.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, настоящим Положением.

1.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников государственных учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников государственных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы.

1.6. Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения Брянской области формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному и бюджетному учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.9. Месячная заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Заработная плата работника государственного учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (выполняемых профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых в установленном порядке. Если должности служащих не включены в профессиональные квалификационные группы, то размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В локальных нормативных актах государственных учреждений устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Положении.

2.3. С учетом условий оплаты труда работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.5.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Вожатый, помощник воспитателя		8637

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, старший вожатый	10649
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог	10800
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	11000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, старший методист	12826

2.5.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	8961
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	12955

2.5.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9393
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрист-консульт	10041

2.5.4. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кухонный рабочий, повар, машинист (кочегар) котельной, подсобный рабочий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования);	8637

	уборщик служебных помещений, кладовщик	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9285
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9609
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9932

2.5.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам, специалист по обеспечению и организации профильных мероприятий	10041

2.6. Индексация заработной платы осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений

Брянской области в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3.2. В государственных учреждениях могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам государственных учреждений при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов

в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в повышенном размере и устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников государственных учреждений за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Работникам могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за наличие ведомственных и (или) государственных наград;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

4.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников государственных учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Критерии оценки эффективности и результативности (целевые показатели эффективности) утверждаются:

для государственного учреждения в целом (в целях оценки деятельности и определения размера выплат руководителю) – приказом учредителя;

для работников – локальным нормативным актом государственного учреждения или содержатся непосредственно в положении по оплате труда, утвержденном на уровне учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Надбавку к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории рекомендуется устанавливать для работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 15 процентов.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работникам осуществляется в соответствии с приказом руководителя государственного учреждения с момента присвоения соответствующей категории.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам государственных учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, своевременность и качественное выполнение работ:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа государственного учреждения среди населения;

за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственного учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по решению руководителя государственного учреждения с учетом результатов выполнения работы.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяется в процентном отношении к должностному окладу и устанавливается:

руководителю государственного учреждения – приказом учредителя;

работникам государственного учреждения – приказом руководителя государственного учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяются положением по оплате труда государственного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Выплата премии производится в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения.

4.5. Ежемесячная надбавка к окладам (должностным окладам) работников государственных учреждений за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

доктор наук – 15 процентов;

кандидат наук – 10 процентов.

Надбавка устанавливается:
руководителю государственного учреждения – приказом учредителя;
работникам государственного учреждения – приказом руководителя государственного учреждения.

4.6. Ежемесячная надбавка к окладам (должностным окладам) работников государственных учреждений за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается в следующих размерах:

- «Народный...» – 10 процентов;
- «Заслуженный...» – 7,5 процента.

Надбавка устанавливается:
руководителю государственного учреждения – приказом учредителя;
работникам государственного учреждения – приказом руководителя государственного учреждения.

4.7. Надбавки за ученую степень, почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», применяются при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю деятельности и устанавливаются со дня присвоения награды, почетного звания, ученой степени.

При наличии нескольких оснований, определенных пунктами 4.5 и 4.6 настоящего Положения, надбавка устанавливается по наибольшему размеру.

4.8. Ежемесячная надбавка к окладам (должностным окладам) работников государственных учреждений за наличие ведомственных и (или) государственных наград устанавливается в следующих размерах:

- а) государственные награды:
ордена – 15 процентов;
медали, медаль ордена – 10 процентов;
- б) ведомственные (отраслевые) награды:

нагрудные знаки «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» – 5 процентов.

4.9. Работникам государственных учреждений в зависимости от стажа работы к окладу (должностному окладу) устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 до 15 лет – 10 процентов;
- от 15 до 20 лет – 15 процентов;
- 20 и более лет – 20 процентов.

Выплата надбавки не производится работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на время выполнения временных (до трех месяцев) работ и (или) сезонных работ.

Размер надбавки устанавливается приказом руководителя государственного учреждения на основании протокола комиссии по установлению стажа работы.

В стаж работы учитывается:
время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки за выслугу лет;

время нахождения граждан на военной службе в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, указанный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы) в должностях, которые включаются в этот стаж.

При увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавка устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в государственном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае если у работника право на назначение или изменение размера надбавки 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, то надбавка устанавливается после окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей (если в соответствии с действующим законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время), при нахождении в служебной командировке, а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника, то ему устанавливается надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Если работник отработал неполный календарный месяц, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

4.10. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников

за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается:
руководителю государственного учреждения – приказом учредителя;
работникам государственного учреждения – приказом руководителя государственного учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются положением по оплате труда государственного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений

5.1. Заработная плата руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии отнесения государственного учреждения к группе в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения:

Группа государственных учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения	
	Объем платных услуг (тыс. руб.)	Количество детей и молодежи, прошедших оздоровление и отдых на базе учреждения
I	более 20000,0	1800 человек и более
II	менее 20000,0	менее 1800 человек

Размеры должностных окладов руководителей по группам государственных учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения:

Группы государственных учреждений	Должностной оклад, рублей
I	28068

II	25909
----	-------

Решение об отнесении государственного учреждения к определенной группе/об изменении группы государственного учреждения принимается учредителем по результатам работы за предыдущий отчетный период (год).

5.3. Предельный уровень заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников государственных учреждений в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего в отношении государственных учреждений функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого государственного учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

При установлении условий оплаты труда руководителей государственных учреждений орган исполнительной власти Брянской области, осуществляющий в отношении государственных учреждений функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственных учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям государственных учреждений в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения в зависимости от достижения ими целевых пока-

зателей эффективности работы, устанавливаемых нормативным актом учредителя.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей указанных государственных учреждений.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения определяются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий их труда, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам государственных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Заместителям руководителей выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям государственных учреждений.

6. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом государственного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Порядок и условия осуществления выплат социального характера руководителю государственного учреждения определяются локальным нормативным актом учредителя.

