



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.08.2018

г. Тамбов

№ 794

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской области

В соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017), с целью совершенствования системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской области, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской области (далее-Учреждение):

организовать работу по приведению положений об оплате труда работников (локальных нормативных актов, коллективных договоров) Учреждений в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением;

обеспечить информирование работников Учреждений о предстоящих изменениях условий трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в связи с изменениями, вносимыми в положение об оплате труда работников Учреждений;

организовать информационно-разъяснительную работу по вопросу изменений, вносимых в положение об оплате труда работников Учреждений.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня первого официального опубликования.

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

5. Контроль за реализацией настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации области И.Н. Кулакова.

И.о. главы администрации
области О.О.Иванов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 16.08.2014 № 794

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных управлению по охране окружающей среды и
природопользованию Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию Тамбовской области, (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансового обеспечения);

условия оплаты труда руководителей, 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.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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:

1.8.1. наличие показателей 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;

1.8.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.9. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

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. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ:

2.2.1. оплата труда работника учреждения осуществляется на основе схемы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения согласно приложению к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

2.2.2. 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 администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. С целью стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с настоящим Положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы локальным нормативным актом учреждения на срок не более 1 года.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен 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.

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников основного персонала учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

- 3 квалификационный уровень – до 0,15;
 - 4 квалификационный уровень – до 0,25;
 - 5 квалификационный уровень – до 0,40;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:
- 1 квалификационный уровень – до 0,20;
 - 2 квалификационный уровень – до 0,30;
 - 3 квалификационный уровень – до 0,40;
 - 4 квалификационный уровень – до 0,50;
 - 5 квалификационный уровень – до 0,60;
- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:
- 1 квалификационный уровень – до 0,30;
 - 2 квалификационный уровень – до 0,45;
 - 3 квалификационный уровень – до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определённые 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. Работнику устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Работникам, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «отличник», «почетный работник», устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

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

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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

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

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

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение (группы) – до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения до 0,20.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2.8. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.9. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.11. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, и зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и иного персонала и оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Перечень должностей, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу учреждения, устанавливается приказом учреждения в соответствии с приказом управления по охране окружающей среды и природопользованию области от 08.06.2016 №393 «Об утверждении примерного перечня административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала областного государственного учреждения, находящегося в ведении управления по охране окружающей среды и природопользованию области».

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются управлением по охране окружающей среды и природопользованию области в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12.04.2013 №329.

3.2. 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 управлением по охране окружающей среды и природопользованию области в размере, не превышающем:

пятикратного размера - для руководителей;
четырёхкратного размера - для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений зависит от сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается за выполнение дополнительных работ по реализации мероприятий федеральных, областных государственных программ, оказанию платных услуг на срок не более 1 года.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем - начальником управления по охране окружающей среды и природопользованию области персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, устанавливаются для руководителя 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.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя управлением по охране окружающей среды и природопользованию области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3.7. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размеры повышающих коэффициентов, виды и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются работодателем - начальником управления по охране окружающей среды и природопользованию области.

3.8. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров областных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих областных 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.

3.10. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.12. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие и премиальные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. 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:

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

4.1.2. 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);

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

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

4.3. 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).

4.4. 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.

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

4.5. Повышенная оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета персонального повышающего коэффициента), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. 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 с трудовым законодательством:

4.6.1. 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;

4.6.2. 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 июля 2008 г. № 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 процентов 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;

4.6.3. 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;

4.6.4. 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.

4.7. 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.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

5.2. Рекомендуются следующие стимулирующие выплаты:
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.

5.3. Размеры выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения качественных и количественных показателей.

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

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в учреждениях устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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.

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 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 учёта доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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.

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.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащих сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях, которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

5.5. Для работников учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работнику, в том числе за применение в работе современных форм и методов организации труда, устранение последствий аварий, по другим основаниям в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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 её размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом учреждения.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению по
охране окружающей среды и
природопользованию Тамбовской
области

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы по профессиональным квалификационным группам и профессиональным
квалификационным уровням работников государственных учреждений,
подведомственных управлению по охране окружающей среды и
природопользованию Тамбовской области (в рублях)

Квалификационные уровни, должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты
1	2
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
Уборщик производственных (служебных) помещений	5000
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, машинист земснаряда, слесарь-ремонтник, слесарь-гидротехник, егерь, технический обходчик	5000
2 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5100

2 Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению по
охране окружающей среды и
природопользованию Тамбовской области

1	2
3 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5200
4 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5300
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: специалист, юрисконсульт, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, специалист в сфере закупок, инженер	6000
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6200
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6300
4 квалификационный уровень: мастер, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6400
5 квалификационный уровень: главный специалист, заместитель главного бухгалтера, главный эксперт, главный экономист, главный юрист	6500
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: начальник отдела	6700
2 квалификационный уровень: главный эксперт	6500

Продолжение приложения
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
государственных учреждений,
подведомственных управлению по
охране окружающей среды и
природопользованию Тамбовской области

Размеры минимальных окладов (должностных окладов)
по занимаемой должности руководителей государственных учреждений, подве-
домственных управлению по охране окружающей среды и природопользованию
Тамбовской области (в рублях)

Наименование должности	Рекомендуемый мини- мальный размер оклада (должностного оклада)
Руководитель Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения «Дирекция особо охраняемых природных территорий регионального значения»	8000
Руководитель Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения «Тамбовское водное хозяйство»	8000