



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.12.2014

г. Тамбов

№ 1225

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области

В соответствии с Законом 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 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) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителю областного государственного учреждения, подведомственного управлению по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области, организовать работу по приведению положения об оплате труда работников (коллективного договора, локальных нормативных актов) учреждения в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением.

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

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

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации области
от 04.12.2014 N 1225

Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области, (далее — Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «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» (далее — постановление № 879).

1.2. Система оплаты труда работников областного государственного учреждения, подведомственного управлению по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области, (далее — учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и Примерным положением.

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

1.3. Примерное положение включает в себя:

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

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их

установления, начисления;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

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

1.4. Заработная плата работников учреждения (без стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, 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.

Заработная плата работника устанавливается трудовым договором.

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

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

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

1.6.2. 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).

1.7. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы,

выплат компенсационного и стимулирующего характера, указываются в трудовом договоре.

Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются:

локальный нормативный акт работодателя, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения;

трудовой договор;

локальный нормативный акт работодателя о дате начала трудовых отношений, об основаниях и о дате начала выплат стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция.

1.8. На работников, работающих 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 времени, 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.

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

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

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

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок

заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп постановлением № 879 (приложение № 1), и составляют:

2.1.1. размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 3000 рублей;

2.1.2. размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3426 рублей;

2.1.3. размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4796 рублей;

2.1.4. размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 5424 рубля.

Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России 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».

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

2.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников основного персонала учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением № 879 (приложение № 2).

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников основного персонала учреждения применяются к работникам учреждения, не относящимся к основному персоналу, в случаях если их профессии отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

2.3. Учреждение в пределах фонда оплаты труда может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных постановлением № 879 (приложение № 2).

2.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются работникам учреждения локальным нормативным актом работодателя и указываются в трудовых договорах. 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.

Работникам учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

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, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника учреждения.

Решение руководителя учреждения об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты оформляется локальным нормативным актом учреждения. Локальный нормативный акт учреждения должен содержать подтверждающий факт высокой квалификации работника и обоснованность предлагаемого размера повышающего коэффициента.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть изменен в зависимости от качества предоставляемых услуг, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

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

2.5. 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 локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, утвержденным приказом управления по государственной охране объектов культурного наследия Тамбовской области (далее - Управление).

3. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждении работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размеры указанных выплат определяются без учета персонального повышающего коэффициента и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимых в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам специальной оценки

условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. 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:

3.4.1. 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;

3.4.2. 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;

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

Конкретные размеры выплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3.4.4. 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. При этом исчисление части

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

3.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер и срок установления надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяются локальным нормативным актом работодателя и трудовым договором.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

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

4.4. Размеры 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.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на период, определяемый работодателем.

Размеры выплат за качество выполняемых работ определяются в зависимости от:

использования инновационных методов, новых технологий в процессе деятельности;

участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания.

4.6. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет 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 в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет являются трудовой договор, локальный нормативный акт руководителя 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 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 выслугу лет, утверждается локальным нормативным актом руководителя учреждения.

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

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

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.

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы или за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

4.7. Порядок, условия начисления и размеры премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

5. Рекомендуемые размеры и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с Управлением, в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя 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 заместителя, главного бухгалтера) устанавливается:

для руководителя – в пятикратном размере;

для заместителя руководителя и главного бухгалтера – в четырехкратном размере.

5.4. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем — начальником Управления.

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

Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 6 490 рублей.

5.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения принимается начальником Управления с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.7. Персональный повышающий коэффициент выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в трудовом договоре.

5.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

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

Размеры выплат компенсационного характера определяются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с разделом 3 Примерного положения.

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

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

5.9. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя Управлением, а также с учетом достижения

показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Размер выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается правовым актом работодателя в соответствии с пунктом 4.6 Примерного положения.

Размер и условия начисления премии, а также конкретный период премирования определяются работодателем - начальником Управления и конкретизируются в трудовых договорах.

Премииальные выплаты руководителю учреждения - по итогам работы (за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ).

Размер премий руководителю учреждения:

по итогам работы за месяц - до 2 должностных окладов;

по итогам работы за квартал - до 3 должностных окладов;

по итогам работы за год - до 6 должностных окладов.

Для премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ необходимо наличие поручения начальника Управления руководителю учреждения выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено правовым актом Управления. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ и ее размер принимается начальником Управления и оформляется правовым актом.

5.10. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.

Рекомендуемый размер минимального оклада:

заместителя руководителя учреждения - 4543 рубля;

главного бухгалтера учреждения - 4543 рубля.

В отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается локальным нормативным актом руководителя учреждения с обоснованием установления размера персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.4 Примерного положения.

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

5.11. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

