



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.12.2014

г. Тамбов

№ 1253

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области

В целях реализации Закона области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановления 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 областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных казенных учреждений (далее - учреждения), подведомственных управлению региональной безопасности области, обеспечить в месячный срок подготовку и утверждение в установленном порядке положений об оплате труда работников учреждений.

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

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации области, руководителя аппарата главы администрации области О.О.Иванова.

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 18.12.2014 № 1253

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных
казенных учреждений, подведомственных
управлению региональной безопасности области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области, (далее - 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» (далее - Закон области), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - постановление администрации области № 879).

1.2. Система оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных управлению региональной безопасности области (далее - учреждения), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

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

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Закона области;

постановления администрации области № 879 ;

настоящего Примерного положения;

мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящее 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;

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

1.4. Заработная плата работников учреждения (без стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего 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.

1.8. 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.

1.9. Заработная плата работников учреждения зависит от его квалификации, сложности, количества и условий выполняемой работы.

2. Порядок и условия установления системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе:

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

размеров минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения;

сложности и объема выполняемой работы.

2.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется с учетом раздела 6 настоящего Положения.

2.5. 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.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, и зависимость размера оплаты труда от выполняемых работ (качества оказываемых услуг) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и иного персонала и оптимизация расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала 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 локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, утвержденным управлением региональной безопасности области.

3. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

3.1.1. по профессиональной квалификационной группе для работников Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр»:

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 2725 рублей;
 по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3115 рублей;
 по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4490 рублей;
 по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 5191 рубль.

Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

заместитель руководителя филиала - 5321 рубль;

руководитель филиала - 5840 рублей;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе для работников Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Учреждение по материально-техническому обеспечению деятельности мировых судей Тамбовской области»:

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 2725 рублей;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3115 рублей;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4361 рубль;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 4932 рубль;

3.1.3. размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей;

3.1.4. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения не может быть установлен ниже размера, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп соответствующего уровня постановлением администрации области № 879.

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

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения;

персональный повышающий коэффициент.

3.3. 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 применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.5. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

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

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

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

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

3.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

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

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, - до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

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

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются 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.

3.9. В связи с особенностями условий труда работникам Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр» устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения в размере 0,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Основанием для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения является устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе 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 работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

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

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

Локальный нормативный акт учреждения должен содержать подтверждающий факт высокой квалификации работника и обоснованность предлагаемого размера персонального 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.

4. Рекомендуемые размеры и условия осуществления 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.

В учреждениях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при 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.

4.2. Размеры указанных выплат определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

4.3. 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.

Работникам Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр», занимающим профессию «водолаз», а также другим работникам, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, устанавливается доплата компенсационного характера.

Условия, порядок и размеры доплаты устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. Конкретный размер доплаты определяется в трудовом договоре работника.

4.4. 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:

4.4.1. 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;

4.4.2. 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 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% 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 (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

4.4.3. 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.

Конкретные размеры выплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

4.4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

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

5.2. 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.

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

5.4. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов, с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения качественных и количественных показателей.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ определяется в зависимости от:

- использования инновационных методов, новых технологий в процессе деятельности;
- участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания.

5.6. Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается работодателем.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом работодателя по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, включаются следующие периоды времени:

время работы в данном учреждении;

время работы по профилю деятельности работника учреждения в иных учреждениях, организациях, государственных органах, органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с данным учреждением;

время прохождения службы (воинской службы), засчитываемое в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы;

иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности (профессии), по решению комиссии.

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

5.7. 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 (при наличии такого представительного органа).

Премиальные выплаты по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ) выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с управлением региональной безопасности области, на основании типовой формы трудового договора, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. 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 заместителей, главного бухгалтера) устанавливается:

для руководителей – в пятикратном размере;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера – в четырехкратном размере.

6.4. 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 региональной безопасности области.

6.5. 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 оклада руководителя Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр» устанавливается в размере 7787 рублей.

Рекомендуемый минимальный размер оклада руководителя Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Учреждение по материально-техническому обеспечению деятельности мировых судей Тамбовской области» устанавливается в размере 6489 рублей.

6.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

6.7. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается начальником управления региональной безопасности области 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.

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

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

6.9. В связи с особенностями условий труда руководителю, заместителю и главному бухгалтеру Тамбовского областного государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр» устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения в размере 0,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Основанием для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ставку заработной платы по типу (виду) учреждения является устав областного учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

6.10. Повышающие коэффициенты выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах.

6.11. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом раздела 4 настоящего Положения.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или 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.

6.12. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- премии по итогам работы (за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Выплата премии по итогам работы может производиться по итогам работы за отчетный период, либо единовременно за выполнение особо важных и срочных работ.

В качестве расчетного периода для исчисления премии по итогам работы может быть принят месяц (квартал, полугодие, год) по решению работодателя.

Для определения размера премии по итогам работы за отчетный период руководитель учреждения представляет в управление региональной безопасности области сведения о выполнении целевых показателей эффективности деятельности возглавляемого им учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование.

Премирование осуществляется с учетом времени исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей в отчетном периоде.

Лишение руководителя учреждения, имеющего дисциплинарное взыскание, премии за отчетный период или снижение ее размера с указанием причины оформляется локальным правовым актом управления региональной безопасности области и производится только за тот период, в котором имело место нарушение.

В случае единовременного премирования за выполнение особо важных и срочных работ руководитель учреждения представляет в управление региональной безопасности области сведения об итогах выполнения особо важных и срочных работ, учитывающих достижение при их выполнении

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, в том числе, достижение показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в соответствии с пунктом 5.6 настоящего Примерного положения.

6.13. Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).