



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Тамбов

№ 471

15.05.2018

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира 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), с целью совершенствования системы оплаты труда работников Тамбовского областного государственного казенного учреждения по охране и использованию объектов животного мира и водных биологических ресурсов, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества выполнения работ, администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области, организовать работу по приведению положений об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тамбовской области, 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).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации области С.В.Иванова.

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 15.05.2018 № 471

Примерное положение
об оплате труда работников областных государственных учреждений,
подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию
использования объектов животного мира Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области, (далее — Примерное 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», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тамбовской области, регулирующими оплату труда работников.

1.2. Примерное положение включает в себя:

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

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 руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области (далее - Управление), 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, Примерным положением.

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

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

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

1.5. 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 результатов 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 учреждения;

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).

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

1.8. Оплата труда работника, занятого 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Выплата заработной платы 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 зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы устанавливаются с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ:

- по ПКГ первого уровня – 2834 рублей;
- по ПКГ второго уровня – 3240 рублей;
- по ПКГ третьего уровня – 4536 рублей;
- по ПКГ четвертого уровня – 5130 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения утверждаются локальным нормативным правовым актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов, (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в приложении № 1 к постановлению администрации области от 03.08 2016 № 879.

Должности (профессии) работников учреждения по ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н, 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. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент.

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала учреждения устанавливаются в следующих размерах:

по ПКГ 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 ПКГ 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 ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

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

2.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности по квалификационным уровням ПКГ работников основного персонала учреждения применяются к иным работникам учреждения, не относящимся к основному персоналу, в случаях, если их профессии отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

2.5. Работникам учреждения, отнесенным к основному персоналу, с целью повышения ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда устанавливается повышающий коэффициент к окладам по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный».

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».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу и оформляется локальным нормативным актом работодателя.

2.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения 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.

2.7. Работникам учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника учреждения и оформляется локальным нормативным актом работодателя.

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

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

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

2.9. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения в общем объеме расходов на оплату труда (фонда оплаты труда) областного государственного учреждения не должна превышать 40%.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным

перечнем должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала, утвержденным приказом управления по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области (далее - Управление).

3. Порядок и условия установления 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.

Для работников учреждений 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».

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

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

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

3.5. 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».

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами президента Российской Федерации.

Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
 премиальные выплаты по итогам работы;
 выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления 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 трудовом договоре.

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 2 лет	5
Свыше 2 лет до 5 лет	10
Свыше 5 лет до 10 лет	15
Свыше 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет 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, 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 работы, выслугу лет по предоставлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на

установление выплаты за стаж 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 работы или выслугу лет, утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

В случае если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж 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 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 нее и производится перерасчет среднего заработка.

Для установления работникам размера надбавки за выслугу лет засчитывается общий стаж работы по специальностям:

связанным с контролем, охраной и воспроизводством объектов животного мира и водных биологических ресурсов или работа в учреждениях, отнесенных к виду экономической деятельности «охота и разведение диких животных» — для всех работников учреждения, кроме бухгалтерского состава и водителя автомобиля;

для бухгалтерского состава засчитывается общий стаж работы по специальности;

для водителя автомобиля засчитывается общий стаж работы по данной профессии.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

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

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

единовременное поощрение за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременное поощрение за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

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

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

5.1. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №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 пятикратном размере.

5.4. Зарплата 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 6749 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 в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

Размеры выплат компенсационного характера определяются приказом Управления и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются 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

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

5.9. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом 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 локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Примерного положения.

Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся в зависимости от выполнения целевых показателей по итогам работы за

квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

5.11. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого 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.

5.12. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 2 настоящего Примерного положения.

По решению работодателя в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере, не превышающем 3,0.

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

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором.

5.14. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Показатели и критерии оценки эффективности работы заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

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