



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.07.2023

№ 551

г. Тамбов

### Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения, подведомственного министерству туризма Тамбовской области

В целях реализации Закона Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановления администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» Правительство Тамбовской области **постановляет:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения, подведомственного министерству туризма Тамбовской области, согласно приложению.

2. Руководителю областного государственного автономного учреждения, подведомственного министерству туризма Тамбовской области, организовать работу по приведению положения об оплате труда работников учреждения в соответствие 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](http://www.pravo.gov.ru)) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» ([www.tamlife.ru](http://www.tamlife.ru)).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Тамбовской области Е.С. Михалину.

Глава

Тамбовской области М.Егоров



ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства Тамбовской области  
от 05.07.2023 № 551

Примерное положение  
об оплате труда работников областного государственного автономного  
учреждения, подведомственного министерству туризма Тамбовской области  
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее - Закон области № 629-З), постановлением администрации Тамбовской 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), постановлением администрации Тамбовской области от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала областного государственного учреждения» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Система оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения, подведомственного министерству туризма Тамбовской области (далее - Учреждение), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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 № 629-З;

Постановления администрации области № 879;

настоящего Положения;

мнения представительного органа работников.

## 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 (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, максимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений;

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 пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ.

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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 устанавливается дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и иного персонала и оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения - не более 40 процентов.

2.8. 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, утвержденным приказом министерства туризма Тамбовской области.

2.9. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3. Размеры, порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов

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

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 5582 рубля;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 6380 рублей;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 8000 рублей;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 9250 рублей.

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

главный бухгалтер филиала — 9490 рублей;

заместитель руководителя филиала — 9490 рублей;  
руководитель филиала — 10540 рублей.

Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений — на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень - от 0,45 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.

3.3. 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:

от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

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

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.5. 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»;

от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. 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, - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

3.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.8. 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. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе 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.

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

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности,

персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который (которая) используется для исчисления выплат компенсационного, стимулирующего характера.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Законом области № 629-З, Постановлением администрации области № 879 работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Условия, порядок и конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и указываются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и не образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который (которая) используется для исчисления выплат компенсационного, стимулирующего характера.

#### 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя

устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Законом области № 629-З, Постановлением администрации области № 879.

5.2. Конкретные размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа) и указываются в трудовом договоре работника.

5.3. Установление видов выплат стимулирующего характера и их размеров осуществляется после расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## 6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждений

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

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются министерством туризма Тамбовской области в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются в трудовом договоре в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 в размере:

для руководителя - не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера - не превышающем трехкратного размера.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем:

руководителю Учреждения - в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения - 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.

Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждений, замещающих должности:

главный бухгалтер Учреждения - 9920 рублей;

заместитель руководителя Учреждения - 9920 рублей;

руководитель Учреждения - 12400 рублей.

6.3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут быть установлены в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и не образуют должностной оклад, который используется для исчисления выплат компенсационного, стимулирующего характера.

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

6.5. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Законом области № 629-З, Постановлением администрации области № 879.

Премия по итогам работы руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя (далее - целевые показатели), установленных министерством туризма Тамбовской области, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ). Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премия по итогам работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

В качестве расчетного периода для исчисления премии по итогам работы могут быть приняты квартал, полугодие, 9 месяцев, год по решению работодателя.

С целью поощрения руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

