



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г. Тамбов

№ 956

02.10.2017

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области

В соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «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 комитету по управлению имуществом области, согласно приложению.

2. Руководителю областного государственного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области (далее - учреждение):

организовать работу по приведению положения об оплате труда работников учреждения (локальных нормативных актов, коллективного договора) в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением;

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

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)).

Глава администрации  
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации области  
*от 02.10.2017 № 956*

Примерное положение  
об оплате труда работников областного государственного учреждения,  
подведомственного комитету по управлению имуществом области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом 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», а также с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом 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 (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления и начисления;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

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

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 действующим законодательством Российской Федерации, 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.

Основанием 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, осуществляющих деятельность 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 дня, 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 деятельности 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.

1.11. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

1.12. Предельная доля расходов на оплату труда административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 %.

1.13. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения, с учетом рекомендаций комитета по управлению имуществом области. Учреждение при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.14. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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;

Закона области от 05.02.2016 № 629-З;

постановления администрации области от 03.08.2016 № 879;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

мнения представительного органа работников;

настоящего Примерного положения.

## 2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в приложении к настоящему Примерному положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.2. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения утверждаются локальным правовым актом работодателя и не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления

3.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам по решению руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональные повышающие коэффициенты.

3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности по квалификационным уровням ПКГ работников основного персонала учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Примерному положению.

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

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «главный», «ведущий» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работников основного персонала с целью стимулирования и повышения ответственности при исполнении должностных обязанностей. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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

3.4. 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, оформляется локальным нормативным актом работодателя.

Локальный нормативный акт работодателя 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 работодателя.

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

3.5. 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 (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

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.

#### 4. Рекомендуемые размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. 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, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Примерном положении. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Для работников учреждений с учетом условий труда 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.

4.2. Размеры указанных выплат определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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 по результатам специальной оценки условий труда.

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 22.07.2008 № 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;

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, 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.

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

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.

## 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 учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 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 работодателя с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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 с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы, с учетом выполнения качественных и количественных показателей.

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

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 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.

Работодатель принимает локальный нормативный акт о назначении выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по предоставлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет. Локальный нормативный акт работодателя 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 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 нее 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.

5.6. Порядок, условия начисления и размеры премиальных выплат, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премиальные выплаты выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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 устанавливаются 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.

5.7. Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом комитета по управлению имуществом области;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

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

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

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с комитетом по управлению имуществом области, 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».

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 руководителя - 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 – председателем комитета по управлению имуществом области.

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

Рекомендуемый размер оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 12978 рублей.

6.6. Руководителю учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения принимается приказом работодателя — председателя комитета по управлению имуществом области.

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.

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

6.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими

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

Размеры выплат компенсационного характера определяются приказом комитета по управлению имуществом области в соответствии с разделом 4 настоящего 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.

6.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) в зависимости от выполнения целевых показателей, за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя комитетом по управлению имуществом области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Размер выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Примерного положения.

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования руководителя учреждения определяются приказом работодателя – председателя комитета по управлению имуществом области.

Выплаты стимулирующего 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.

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

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя 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.

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

Рекомендуемый размер оклада:

главного бухгалтера учреждения - 9864 рубля;

заместителя руководителя учреждения - 11680 рублей.

6.13. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

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

6.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

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

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

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению  
об оплате труда работников  
областного государственного учреждения,  
подведомственного комитету  
по управлению имуществом области

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),  
минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням  
профессиональных квалификационных групп и рекомендуемые размеры повышающих  
коэффициентов по занимаемой должности

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (руб.)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки зарплаты с учетом повышающего коэффициента
<b>1. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>			
Четвертый квалификационный уровень: ведущий юрист-консульт, ведущий специалист	8722	0,2	10467
<b>2. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>			
Первый квалификационный уровень: начальник отдела	9864	0,3	12824

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов)  
руководителей областного государственного учреждения, подведомственного комитету по  
управлению имуществом области

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (минимального должностного оклада), (руб.)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала	Размер минимального должностного оклада с учетом повышающего коэффициента
Руководитель	12978	0,3	16872
Заместитель руководителя	11680	0,3	15184
Главный бухгалтер	9864	0,3	12824