



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.05.2020

г. Тамбов

№ 447

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного 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 04.12.2019), 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 05.06.2019) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области, (далее — Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителю областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области, в месячный срок разработать положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения с учетом Примерного положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации области:

от 02.10.2017 № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области»;

от 25.06.2019 № 732 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области».

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

Глава администрации
области А.В.Никитин

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации области
от 29.05.2020 № 447

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области, (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017) (далее - Закон области от 05.02.2017 № 629-3), постановлениями администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 05.06.2019) (далее - постановление администрации области от 03.08.2016 №879), от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала областного государственного бюджетного учреждения» (в редакции от 23.05.2016) (далее - постановление администрации области от 03.09.2013 № 979), рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях совершенствования оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области.

1.2. Примерное положение определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного комитету по управлению имуществом области, (далее – учреждение, работодатель, Комитет) условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Тамбовской области, с учетом

обеспечения 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, настоящего Примерного положения. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.4. Условия оплаты труда работников устанавливаются трудовым договором.

1.5. Заработная плата работников учреждения зависит от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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 (при его наличии).

1.10. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) учреждения не должна превышать 40 процентов. Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций Комитета по управлению имуществом области.

1.11. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения Комитета и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.12. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии (экономии) средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направленные на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

1.13. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работодателем в зависимости от сложности труда.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются на уровне размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879:

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.

2.4. Для образования окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям (должностям) внутри соответствующих профессиональных квалификационных групп учреждением применяются повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в размерах, установленных пунктом 1.1 приложения № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879, а именно:

2.4.1. 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;

2.4.2. 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;

2.4.3. 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.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиям (должностям) внутри соответствующих профессиональных квалификационных групп с учетом применения повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.5. Конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879.

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

2.7. 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.

2.8. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0. Установление персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда. Размер персонального повышающего коэффициента изменяется в зависимости от качества предоставляемых услуг, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя.

2.9. Применение персональных повышающих коэффициентов не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера.

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, 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.

3.2. Для работников учреждения 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, их засекречиванием и рассекречиванием.

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

3.4. 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.

3.5 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:

3.5.1. 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;

3.5.2. выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации) составляет не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом

учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3.5.3. 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;

3.5.4. выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При этом исчисление части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

3.6. 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. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.2. В системе оплаты труда, трудовых договорах с работниками учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников областных учреждений, утвержденного постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879, работодателю рекомендуется использовать следующие виды выплат 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.

4.3. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер, порядок и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами работодателя в пределах фонда оплаты труда, а также трудовыми договорами.

4.4. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работодателем в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов.

4.5. Условия, при которых работнику устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы определяются работодателем, в том числе с учетом выполнения работником критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность работы.

Показатели и критерии оценки эффективности работы основного персонала, заместителей руководителя, главного бухгалтера разрабатываются учреждением в соответствии с приказом комитета по управлению имуществом области об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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 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 без учета повышающего коэффициента 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 представлению 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 (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы).

Выплата за стаж непрерывной работы или за 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 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.

4.7. При наличии фонда оплаты труда с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда работникам учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

единовременные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий и при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.8. Порядок, условия начисления и размеры премиальных выплат, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

4.9. Основными показателями для установления выплаты премии по итогам работы 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.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. 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 руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается:

для руководителя - в пятикратном размере;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера - в четырехкратном размере.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются Комитетом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с Типовой формой, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. 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 областного учреждения. Рекомендуемый размер минимального должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 – 12400 рублей.

5.5. Руководителю устанавливается персональный повышающий коэффициент в соответствии с пунктами 2.6 – 2.9 настоящего Примерного положения.

5.6. Виды, размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения определяются в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 и с учетом особенностей, предусмотренных Законом области от 05.02.2016 № 629-3 и устанавливаются в трудовом договоре.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу.

5.8. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя Комитетом, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

5.9. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, состоящая из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяется работодателем в трудовом договоре.

5.10. Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно устанавливает размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера 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.

Рекомендуемый размер минимального должностного оклада главного бухгалтера и заместителя руководителя в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879:

главный бухгалтер - 9920 рублей;

заместитель руководителя - 9920 рублей.

5.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам.

5.12. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

5.13. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие стимулирующие выплаты:

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.

5.14. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам года при наличии экономии по фонду оплаты труда в порядке,

установленном трудовым договором и локальным нормативным актом Комитета.

5.15. Учреждение в пределах средств на оплату труда с учетом требований постановления администрации области от 03.08.2016 №879 в положении об оплате труда работников самостоятельно определяет размеры, и условия назначения персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.