



## АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.12.2021

г.Тамбов

№ 886

О внесении изменений в постановление администрации области от 15.05.2018 №471 «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 целях приведения нормативных правовых актов администрации области в соответствие с действующим законодательством администрация области постановляет:

1. Внести постановление администрации области от 15.05.2018 №471 «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 редакции от 22.04.2019) (далее – постановление) следующие изменения:

преамбулу постановления изложить в следующей редакции:

«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 01.12.2020), 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 26.03.2021), 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:»;

Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира Тамбовской области, утвержденное постановлением, изложить в редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после даты его первого официального опубликования.

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)).

Временно исполняющий обязанности  
главы администрации области М.Б.Егоров



ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению администрации области  
*от 04.12.2017 № 886*  
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 области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира области, (далее - Примерное положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее – Закон области), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее – постановление администрации №879).

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 и выплаты;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

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

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим Примерным положением 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;

перечня видов выплат компенсационного характера в областных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в областных учреждениях;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.4. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.4.1. 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;

1.4.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии);

1.4.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.5. Оплата труда работников устанавливается в зависимости от качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

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

1.7. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего дня, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (статьи 285, 93 Трудового Кодекса Российской Федерации соответственно). Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность управления, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления по охране, контролю и регулированию использования объектов животного мира области (далее – управление).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления доводится управлением до учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность управления.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, на численность работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и делением полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.10. 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.

1.11. Примерное положение для казенных учреждений носит обязательный характер.

## 2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», 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 № 879.

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации № 879:

- по ПКГ первого уровня - 5582 рубля;
- по ПКГ второго уровня - 6380 рублей;
- по ПКГ третьего уровня - 8000 рублей.
- по ПКГ четвертого уровня - 9250 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации № 879.

## 3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по ПКГ 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 ПКГ 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 ПКГ 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.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации № 879.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- 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».

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

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

3.4. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. 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.

3.5. 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

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

#### 4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере оклада, за последующие часы - в двойном размере оклада.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 20% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных

условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

## 5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

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 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. Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников 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.

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, с учетом размеров фонда оплаты труда работников учреждения.

5.4. 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 руководителя 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 право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы или за выслугу лет наступило у работника 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 право на назначение или изменение выплаты за стаж работы или выслугу лет наступило у работника в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, указанная выплата устанавливается работнику 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 - общий стаж работы по специальности;

для водителя автомобиля - 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.

5.5. Для премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения и разрабатываемыми в учреждении показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в соответствующей сфере деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

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

5.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору),

заключенном на основании типовой формы трудового договора, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, 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) определяется в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера – для руководителя;

трехкратного размера – для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения управление исходит из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Управление осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителя, их заместителей, главного бухгалтера учреждений и средней заработной платы работников учреждения.

6.2. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем – начальником управления.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов 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.

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 Примерного положения и не образуют должностной оклад, который

используется для исчисления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

6.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом раздела 4 Примерного положения.

6.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Законом области, постановлением администрации № 879.

Премия по итогам работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения, с учетом достижения показателей государственного задания (при наличии) 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.

Для определения размера премии по итогам работы за отчетный период руководитель учреждения представляет в управление сведения о выполнении целевых показателей эффективности работы учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование, по форме согласно приложению к Примерному положению.

Размер премии определяется по формуле:

$$П = П \text{ пл.} / 100 \times \text{SUM} (\text{Бкр.} \times \text{Впр.} / 100), \text{ где:}$$

Ппл. - плановый размер ежемесячной, квартальной премии (руб.);

Бкр. - баллы, предусмотренные для оценки выполнения целевого показателя;

Впр. - процент выполнения целевого показателя.

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

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности

по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Для руководителя учреждения, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

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

В случае единовременного премирования за выполнение особо важных и срочных работ руководитель учреждения представляет в управление сведения об итогах выполнения особо важных и срочных работ, учитывающих достижение при их выполнении целевых показателей, в том числе достижение показателей государственного задания (при наличии) на оказание государственных услуг (выполнение работ).

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к Примерному положению об оплате труда  
работников областных государственных  
учреждений, подведомственных  
управлению по охране, контролю и  
регулированию использования объектов  
животного мира области

Форма

Сведения  
о выполнении целевых показателей эффективности работы

(наименование областного государственного учреждения и его руководителя)  
за \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(период)

Критерии	Показатели	Максимальный балл	Значение балла в зависимости от исполнения показателя	Отклонение , %	Причины невыполнения
Итого					

Руководитель  
учреждения \_\_\_\_\_

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Врио заместителя главы администрации области  
начальника управления сельского хозяйства области \_\_\_\_\_ Д.С. Бакуменко

