



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2022

№ 313

г. Тамбов

### Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Тамбовской области

В целях приведения нормативных правовых актов Правительства Тамбовской области в соответствие с действующим законодательством Правительство Тамбовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Тамбовской области, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановления администрации области:  
от 25.04.2017 № 382 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области»;

от 08.02.2018 № 133 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области»;

от 10.11.2021 № 833 «О внесении изменений в постановление администрации области от 25.04.2017 № 382 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту области».

3. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» ([www.tamlife.ru](http://www.tamlife.ru)).

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2023 г.

Глава  
Тамбовской области



М.Егоров

ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства Тамбовской области  
*от 29.12.2022 № 313*

Примерное положение об оплате труда работников областных  
государственных учреждений, подведомственных министерству  
спорта Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Тамбовской области, (далее - Положение, Учреждение, Министерство) 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», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждений и повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли спорта (за счет всех источников финансового обеспечения);

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

рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера и условия их установления;

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

1.3. Настоящее Положение носит для областных государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству,

рекомендательный характер, для областных государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству, - обязательный характер.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, 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.

Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.6. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, полностью отработавшего за определенный 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. При установлении системы оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных настоящим постановлением;

установление оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

включение в оклады (должностные оклады) педагогических работников размеров ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка 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.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Заработная плата работников Учреждения зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Выплата заработной платы работникам Учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, наделенного в случаях, предусмотренных федеральными законами, законами области и иными нормативными правовыми актами области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающего деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих Министерства и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства.

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

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных

ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли спорта

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ и в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников Учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих с учетом особенностей условий труда работников отрасли спорта :

Наименование должности	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рубли
1	2
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Секретарь, делопроизводитель, кассир, комендант	14800

1	2
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	14980
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Администратор, инспектор по кадрам, техник, техник-программист, секретарь руководителя	15000
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	15225
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, начальник хозяйственного отдела, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	15730
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», механик, фельдшер	15950
5 квалификационный уровень	
Начальник участка, начальник гаража	16270
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
1 квалификационный уровень	

1	2
Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, программист, электроник, специалист по кадрам, документовед, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, инженер-энергетик, системный администратор	16650
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория, врач-специалист	18270
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18876
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18920
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	19135
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела, заведующий отделением	19250
2 квалификационный уровень	
Главный (инженер, механик)	19458
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	20901

2.3. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих с учетом

особенностей условий труда работников отрасли спорта:

Наименование профессии	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), рубли
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<p>Гардеробщик, горничная, дворник, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, мойщик посуды, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды;</p> <p>машинист котельной 2 разряда, оператор котельной 2 разряда, тракторист 2 разряда;</p> <p>тракторист 3 разряда</p>	<p style="text-align: center;">14800</p> <p style="text-align: center;">2 разряд - 14880</p> <p style="text-align: center;">3 разряд - 14960</p>
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<p>Аппаратчик химводочистки 4 разряда, водитель автомобиля 4 разряда, машинист холодильных установок 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда, слесарь-сантехник 4 разряда, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования 4 разряда, повар 4 разряда;</p> <p>слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования 5 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда, слесарь-сантехник 5 разряда, слесарь-электрик 5 разряда, техник-энергетик 5 разряда, водитель автомобиля 5 разряда</p>	<p style="text-align: center;">4 разряд - 15000</p> <p style="text-align: center;">5 разряд - 15150</p>

2.4. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) преподавательского состава и работников Учреждения, деятельность которых связана с обеспечением учебно-тренировочного процесса:

Наименование должности	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), рубли
1	2
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по спортивному залу	14800
2 квалификационный уровень	
Спортсмен	14980
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	15000
2 квалификационный уровень	
Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, администратор тренировочного процесса, дежурный по режиму	15225
3 квалификационный уровень	

1	2
Старшие: тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, специалист по подготовке спортивного инвентаря	15730
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	16650
2 квалификационный уровень	
Тренер-преподаватель, инструктор-методист, социальный педагог	18270
3 квалификационный уровень	
Старшие: тренер-преподаватель, инструктор-методист; педагог-психолог, воспитатель	18876

В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.5. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы с учетом особенностей условий труда работников отрасли спорта:

спортивный директор - 22359 руб.;

руководитель спортивной школы по хоккею с шайбой - 22359 руб.;

заведующий отделением - 19250 руб.;

начальник команды - 18270 руб.;

оператор видеозаписи спортивной команды - 16947 руб.

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

3.1. Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», локальным нормативным актом

работодателя устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,07.

При наличии у работника Учреждения двух и более указанных оснований для установления повышающего коэффициента выплата повышающего коэффициента производится по одному из них.

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

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается локальным актом Учреждения.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям), тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре в следующих размерах:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается в размере 0,15:

заместителям руководителей спортивных школ олимпийского резерва, в обязанности которых входит обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ;

тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших) спортивных школ олимпийского резерва;

тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших), осуществляющим подготовку обучающихся на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в спортивных школах и непосредственно работающим с олимпийскими видами спорта.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается в спортивно-адаптивных школах в размере 0,2:

заместителям руководителей, в обязанности которых входит обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ; тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре.

3.5. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности за ученую степень или почетное звание, за квалификационную категорию, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, изменения (неподтверждения) квалификационной категории.

#### 4. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта и образования.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения 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.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа непрерывной работы (выслуги лет).

Рекомендуемые размеры выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 3% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 5 лет до 10 лет - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 10 лет до 15 лет - 7% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 15 лет до 20 лет - 8% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 20 лет - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок и условия установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. Определение стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, осуществляется комиссией по определению стажа работы, дающего право на получение такой выплаты. Положение об указанной комиссии и ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

4.5. Установление видов выплат стимулирующего характера и их размеров осуществляется в Учреждении после расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и компенсационных выплат, с учетом размера фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.6. Начисление выплат стимулирующего характера в течение

финансового года осуществляется при отсутствии кредиторской задолженности по фонду заработной платы Учреждения.

## 5. Рекомендуемые виды выплат компенсационного характера и условиях их установления

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Условия, порядок и конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя Учреждения, а также с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, определяемых Министерством.

6.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за ученую степень или почетное звание руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается Министерством персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности Учреждения, установленными для Учреждения и его руководителя Министерством, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Порядок выплаты, условия начисления и размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства.

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.

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

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения 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.

6.7. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности за ученую степень, почетное звание, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в размерах, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения и в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда. Конкретные размеры и условия таких выплат устанавливаются трудовым договором.

6.8. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется на основании решения руководителя Учреждения в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

6.9. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей 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 Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) определяется Министерством в размере, не превышающем:

четырекратного размера - для руководителя Учреждения;

трехкратного размера - для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы.

