



**КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ НАЦИОНАЛЬНОСТЕЙ И КАЗАЧЕСТВА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

15 мая 2018 г.

№ 77

Об утверждении

**Положения об оплате труда работников государственных учреждений
Волгоградской области, подведомственных комитету по делам
национальностей и казачества Волгоградской области**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету по делам национальностей и казачества Волгоградской области.

2. Признать утратившим силу приказ комитета по делам национальностей и казачества Волгоградской области от 19.04.2016 № 44 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету по делам национальностей и казачества Волгоградской области".

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя председателя комитета О.В. Степанникова.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета



Л.А. Титов

Приложение
к приказу
комитета по делам
национальностей и казачества
Волгоградской области
от 15 мая 2018 г. № 77

**Положение
об оплате труда работников государственных учреждений
Волгоградской области, подведомственных комитету по делам
национальностей и казачества Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, предусматривает единую систему оплаты труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету по делам национальностей и казачества Волгоградской области (далее - Учреждения), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений;
- условия оплаты труда руководителей Учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда Учреждений, утвержденным приказом комитета по делам национальностей и казачества Волгоградской

области (далее - Комитет).

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений из размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. Размеры базовых окладов работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов работников Учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются руководителями Учреждений с учетом:

- размеров базовых окладов (должностных окладов), установленных в настоящем Положении;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление Учреждениями по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений (в том числе руководителям Учреждений, заместителям и главным бухгалтерам Учреждений), исходя из условий труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных

видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда 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, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение

работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника Учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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;

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат

компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников Учреждений (за исключением руководителей Учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждений) предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое - до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке - до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за классность.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения (за исключением водителей автомобилей, автобусов) устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения - до 50% процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Водителям автомобилей, автобусов надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и

качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения - до 25% процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Водителям автомобилей, автобусов устанавливается к окладу (должностному окладу) ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Показатель	Размер надбавки к окладу (ставке)
Водитель 2 класса	от 10% до 15%
Водитель 1 класса	от 15% до 25%

Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, автобусов, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих соответствующих отметок. При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса.

3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности: надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

Работникам Учреждений устанавливается надбавка за стаж работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

при общем трудовом стаже от 3 до 8 лет - 10 процентов;
от 8 до 13 лет - 15 процентов;
от 13 до 18 лет - 20 процентов;
от 18 до 23 лет - 25 процентов;
свыше 23 лет - 30 процентов.

В целях применения настоящего Положения под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а именно:

время работы как по основному месту работы, так и по совместительству;

время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в

установленном порядке.

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии за месяц, квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (месяц, квартал, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за месяц, квартал и год не выплачивается;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.2. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждениями по согласованию с комитетом.

4.3. Срок, на который работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальными нормативными актами Учреждений и (или) коллективными договорами.

4.4. Решения о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимаются Учреждениями с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам Учреждений (в том числе руководителям Учреждений, заместителям и

главным бухгалтерам Учреждений), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждений

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждений состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным нормативным правовым актом Учредителя и согласованным заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность Учредителя. Размер должностного оклада руководителя Учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области по состоянию на 30 августа 2017 г., если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами Волгоградской области, правовыми актами Губернатора Волгоградской области и Администрации Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений (в том числе руководителей Учреждений), проведенной после его установления. Должностной оклад руководителей Учреждений устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления (штатной численности) работников Учреждений.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностные оклады

заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются трудовым договором.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в следующем размере:

- при штатной численности до 10 - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 и более единиц - в кратности 5;

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений, относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж, надбавка за стаж работы по специальности педагогическим работникам.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством. Размер надбавки определяется в соответствии с пп. 3 пункта 4.1 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителям Учреждений и его размере принимается Учредителем.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений и его размере принимается руководителем Учреждения.

Комитет при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителей Учреждений, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

устанавливается на год.

3) премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению Учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, а также с должностными лицами, указанными в подпункте 5.3 настоящего Положения;

премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы Учреждений.

Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений являются:

- соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности;
- обеспечение достоверности бюджетной, статистической и иной отчетности;
- соблюдение правил ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства;
- отсутствие фактов нецелевого использования средств;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременность выполнения поручений, предоставления информации;
- достижение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных Комитетом.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей Учреждений для установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом Комитета.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки

эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений для установления выплат стимулирующего характера устанавливается Учреждениями.

5.9. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителями Учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами Учреждений по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работников Учреждений в служебную командировку, направления работников Учреждений на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом Учредителя, локальным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителям Учреждений и ее конкретных размерах принимает Комитет.

Размер материальной помощи работникам Учреждений (в том числе руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру

Учреждения) не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в расчете на год. Материальная помощь может предоставляться единовременно к отпуску.

6.2. Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.3. 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда
работников государственных
учреждений, подведомственных
комитету по делам
национальностей и казачества
Волгоградской области

**Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по
профессиональным квалификационным группам к базовым окладам
(должностным окладам) (ставкам) по квалификационным
уровням работников государственных учреждений,
подведомственных комитету по делам национальностей и казачества
Волгоградской области**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	

1. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого
уровня"

1 квалификационный уровень: 5900

уборщик производственных помещений, уборщик
служебных помещений, гардеробщик, грузчик,
кладовщик, кастелянша, сторож, курьер

2 квалификационный уровень: 6000

профессии рабочих, отнесенные к первому
квалификационному уровню, при выполнении работ
по профессии с производным наименованием
"старший" (старший по смене)

- 1.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"
- 1 квалификационный уровень: 7300
- водитель автомобиля
2. Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных должностей руководителей,
специалистов и служащих
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"
- 1 квалификационный уровень: 7900
- агент рекламный, делопроизводитель, кассир,
секретарь, экспедитор
- 2 квалификационный уровень: 8000
- должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться
производное наименование "старший"
- 2.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"
- 1 квалификационный уровень: 8500
- администратор, инспектор по кадрам, секретарь
руководителя
- 2 квалификационный уровень: 9800
- заведующий складом, заведующий хозяйством,
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться
производное наименование "старший", должности
служащих первого квалификационного уровня, по
которым устанавливается II внутридолжностная
категория
- 3 квалификационный уровень: 10300
- начальник хозяйственного отдела, должности
служащих первого квалификационного уровня, по

которым устанавливается I внутридолжностная категория

4 квалификационный уровень: 10700

механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

5 квалификационный уровень: 10800

начальник цеха (участка), начальник гаража,

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный уровень: 12000

бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), инженер-электроник (электроник), менеджер по рекламе, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт

2 квалификационный уровень: 12100

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

3 квалификационный уровень: 12200

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория

4 квалификационный уровень: 14400

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

5 квалификационный уровень: 15000

заместитель главного бухгалтера

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

уровня"

1 квалификационный уровень: 15100

начальник отдела кадров

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации

- 3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"

1 квалификационный уровень: 10725

корректор, технический редактор

- 3.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"

1 квалификационный уровень: 10791

выпускающий (редактор по выпуску),
корреспондент, фотокорреспондент

4 квалификационный уровень: 12950

политический обозреватель, редактор I категории,
шеф-редактор

- 3.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"

3 квалификационный уровень: 17900

главный редактор

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

- 4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

репетитор по балету, репетитор по вокалу, концертмейстер по классу вокала (балета), артист оркестра, артист хора, артист балета	11000
4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
главный балетмейстер, главный хормейстер, главный дирижер, балетмейстер-постановщик	14500

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда
работников государственных
учреждений, подведомственных
комитету по делам
национальностей и казачества
Волгоградской области

Размеры базовых окладов работников государственных учреждений, подведомственных комитету по делам национальностей и казачества Волгоградской области, по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

N п/п	Профессии и должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1	машинист по стирке и ремонту спецодежды, костюмер	5900
2	швея, сапожник, плотник	8100
3	водитель автобуса, осуществляющий перевозки на междугороднем и международном уровне	10700
4	бухгалтер-кассир, системный администратор, инженер по пожарной безопасности, специалист по противопожарной профилактике, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по персоналу, инструктор, специалист по закупкам, консультант	12000
5	заведующий производственной мастерской, заведующий костюмерным цехом	10300
6	начальник отдела	17000
7	заведующий сектором, художественный руководитель	14500
8	старший консультант	14400
9	заместитель начальника отдела	15000