



УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ
АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

18 июля 2017 г.

№ 309

Волгоград

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности Общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в 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 государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности Общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в Волгоградской области".

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие с 20 марта 2017 г., и подлежит официальному опубликованию.

Управляющий делами



А.В.Слепенков

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления
делами Администрации
Волгоградской области

от 18 июля 2017 г. № 309

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности Общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в 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", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности Общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в Волгоградской области" (далее именуется – Учреждение) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников Учреждения в текущем финансовом году осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств областного бюджета исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области в пределах средств, утвержденных законом Волгоградской области об областном бюджете.

При индексации (увеличении) базовых окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры базовых окладов работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов работников Учреждения 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 устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

размеров базовых окладов, установленных в приложениях 1, 2 к настоящему Положению;

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, входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада 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", и не может превышать указанный минимальный

размер оклада 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 и нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Волгоградской области (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление Учреждением 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 Учреждения (в том числе руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру 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), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.1.1. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

Руководитель Учреждения принимает 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 признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, 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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения по указанной вакантной должности.

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

1) за работу в выходной день:

в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере одинарной части оклада (должностного оклада) и одинарной части установленных трудовым договором выплат компенсационного и стимулирующего характера за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), но не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) за работу в нерабочий праздничный день:

в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части оклада (должностного оклада) и двойной части установленных трудовым договором выплат компенсационного и стимулирующего характера 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.

Работникам Учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится повышение оплаты труда в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий трудовой стаж;
- премиальные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – надбавка за интенсивность труда, которая устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), знание и применение компьютерной техники, владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором, но не более 150 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Учреждения, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором, но не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.4. Работникам Учреждения устанавливается выплата за общий трудовой стаж в виде надбавки за общий трудовой стаж в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

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

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.

Документами для определения стажа работы являются трудовая книжка, военный билет и иные документы.

4.5. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы (за квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

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).

4.5.1. Выплата премии по итогам работы (за квартал, год) работникам Учреждения осуществляется на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада).

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

Выплата премии по итогам работы (за квартал, год) производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (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 5–7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается.

4.5.2. 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) в расчете на год.

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

4.6. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с учредителем Учреждения.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

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

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения 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 Учреждения в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя Учреждения в установленном порядке и согласованным с вице-губернатором – руководителем аппарата Губернатора Волгоградской области.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя Учреждения являются штатная численность работников Учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие помещений, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным руководителем Учреждения с учредителем Учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) составляет:

при штатной численности работников Учреждения менее 10 единиц – в кратности, равной 2;

при штатной численности работников Учреждения от 10 до 50 единиц – в кратности, равной 3;

при штатной численности работников Учреждения от 50 до 100 единиц – в кратности, равной 4.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из распределения обязанностей между заместителями руководителя Учреждения, масштаба управления, сферы их деятельности и совмещения одновременно функций (выполнения работы) по нескольким направлениям. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения – на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается трудовыми договорами, заключенными между Учреждением и, соответственно, заместителями руководителя Учреждения, главным бухгалтером Учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж работы;
- премии по итогам работы (за квартал, год).

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.9. Размер премии по итогам работы (за квартал, год) руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается с учетом достижения следующих целевых показателей оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера:

- исполнение бюджетной сметы;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств;
- обеспечение безопасности в процессе функционирования Учреждения;
- эффективность управления кредиторской задолженностью;
- качество финансового планирования;
- объем финансовых нарушений, выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий уполномоченными в сфере финансового контроля органами;
- соответствие организации работы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения установленным требованиям;
- рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.10. Размер премии руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада.

Размер премии руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения и их размерах принимается учредителем Учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и их размерах принимается руководителем Учреждения.

5.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.13. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями, главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему 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 пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;
средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования 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 Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом Учредителя, локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель Учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда работников 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.

Начальник финансового управления – ОБЩИЙ
главный бухгалтер управления делами ОТДЕЛ
Администрации Волгоградской области



Н.А.Ионова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности Общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в Волгоградской области"

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в Волгоградской области" по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	3730
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	5461
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6610
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	7100
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	9392
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9740

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности Общественной палаты Волгоградской области и института уполномоченных в Волгоградской области"

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Дирекция по обеспечению деятельности общественной палаты волгоградской области и института уполномоченных в Волгоградской области", не включенных в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Заместитель руководителя аппарата	10200
2.	Главный специалист	8715
3.	Ведущий специалист	6610
4.	Специалист	5461