



КОМИТЕТ СТРОИТЕЛЬСТВА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
(ОБЛСТРОЙ)

**ПРИКАЗ**

18.12.2023

№ 2200-ОД

Волгоград

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области и признании утратившими силу некоторых приказов комитета строительства 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, подведомственных комитету строительства Волгоградской области.

2. Признать утратившими силу приказы комитета строительства Волгоградской области:

от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 09 февраля 2017 г. № 56-ОД "О внесении изменений в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 19 июня 2017 г. № 296-ОД "О внесении изменения в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 13 сентября 2018 г. № 709-ОД "О внесении изменений в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г.

№ 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 13 февраля 2019 г. № 108-ОД "О внесении изменений в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 18 октября 2019 г. № 796-ОД "О внесении изменений в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 27 сентября 2021 г. № 540-ОД "О внесении изменений в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области";

от 18 октября 2022 г. № 1997-ОД "О внесении изменений в приказ комитета строительства Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 172-ОД "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету строительства Волгоградской области".

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания, подлежит официальному опубликованию и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 декабря 2023 г.

Председатель комитета



О.А.Бегункова

Утверждено  
приказом  
комитета строительства  
Волгоградской области  
от 18.12.2023 № 2200-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников государственных учреждений,  
подведомственных комитету строительства 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 единые принципы оплаты труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету строительства Волгоградской области (далее именуются - учреждения), и включает в себя:

размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и должностям служащих;

размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в учреждениях;

виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;

виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников государственных автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, если учреждения осуществляют приносящую доход деятельность.

Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета.

1.3. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

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

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.4. Конкретные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), 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.

2.5. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные"

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 "Общепромышленные 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.

2.6. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров 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, заместителю и главному бухгалтеру учреждения) 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 должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 - четыре процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

подкласс 3.3 - до восьми процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;  
подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) должностного оклада, 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 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.

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 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 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), 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) 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 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), - 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 выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, 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 должностному окладу (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый 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**

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) 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).

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу 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 должностному окладу устанавливается на календарный год.

2) выплата за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ:

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, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания:

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается с момента представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания, присуждение ученой степени. При наличии у работника двух и более почетных званий, ученых степеней выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

3) выплаты за общий трудовой стаж:

надбавка за общий трудовой стаж.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за общий трудовой стаж работы в процентном отношении к должностному окладу, ставке в месяц, в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

при общем трудовом стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при общем трудовом стаже работы от 3 до 8 лет - 10 процентов;

при общем трудовом стаже работы от 8 до 15 лет - 15 процентов;

при общем трудовом стаже работы от 15 до 20 лет - 20 процентов;

при общем трудовом стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности.

Стаж работы определяется в соответствии с трудовой книжкой и (или) на основании сведений о трудовой деятельности, оформленных в установленном трудовым законодательством порядке.

4) премиальные выплаты:

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

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

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 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 должностного оклада 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 наградами органа исполнительной власти, а также региональными, ведомственными и государственными наградами).

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

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

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 локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 пункта 4.1 настоящего Положения, могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований абзаца 6 подпункта 2 пункта 4.1 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

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

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат 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 комитетом строительства Волгоградской области в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным приказом комитета строительства Волгоградской области и согласованным заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность комитета строительства Волгоградской области. Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада руководителя комитета строительства 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 пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления (штатной численности) работников учреждения и особенностей деятельности и значимости учреждения (штатной численности работников учреждения, показателей, учитывающих режим работы учреждения, наличия обособленных подразделений, наличия зданий, помещений, разъездного характера работы, масштаба и сложности руководства, участия в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещения одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере:

90% должностного оклада руководителя учреждения - при наличии в подчинении заместителя руководителя 3 и более структурных подразделений при штатной численности учреждения от 2500 единиц и более;

85% должностного оклада руководителя учреждения - при наличии в подчинении заместителя руководителя 3 и более структурных подразделений при штатной численности учреждения менее 2500 единиц;

70% должностного оклада руководителя учреждения - при наличии в подчинении заместителя руководителя не более 2 структурных подразделений.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере:

90% должностного оклада руководителя учреждения - при штатной численности учреждения от 2500 единиц и более;

85% должностного оклада руководителя учреждения - при штатной численности учреждения более 100, но менее 2500 единиц;

80% должностного оклада руководителя учреждения - при штатной численности учреждения от 50 до 100 единиц;

70% должностного оклада руководителя учреждения - при штатной численности учреждения менее 50 единиц.

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

5.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

при штатной численности до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 100 до 2500 единиц - в кратности 5;

при штатной численности работников учреждения от 2500 единиц и более - в кратности 8.

Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.6. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж.

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 подпунктом 3 пункта 4.1 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения и его размере принимается комитетом строительства Волгоградской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размере принимается руководителем учреждения.

Комитет строительства Волгоградской области при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, 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:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению комитета строительства Волгоградской области, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, а также с заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность комитета строительства Волгоградской области, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен;

б) 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. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется в случае выполнения поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, Губернатора Волгоградской области, Администрации Волгоградской области, комитета строительства Волгоградской области, а также выполнение работ в рамках реализации на территории Волгоградской области мероприятий национальных проектов и приоритетных проектов развития Волгоградской области;

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 должностного оклада.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого при приеме на работу, премии за выполнение особо срочных и важных работ, единовременной премии) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы учреждения.

Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого при приеме на работу, премии за выполнение особо срочных и важных работ, единовременной премии) руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения являются:

- соблюдение достоверности, сроков и порядка представления 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 строительства Волгоградской области.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя для установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом комитета строительства Волгоградской области.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения для установления выплат стимулирующего характера устанавливается учреждением.

5.8. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и 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 восьмой 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 учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения 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 за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 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 заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом комитета строительства Волгоградской области, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет строительства Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

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 раздельно по каждой из должностей.

6.4. Учреждения, имеющие отдельные подразделения в муниципальных образованиях Волгоградской области (филиалы), вправе установить сдельную систему оплаты труда для отдельных подразделений или

отдельных категорий работников в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований комитета строительства Волгоградской области) норм труда и сдельных расценок.

Комитет строительства  
Волгоградской области



Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений,  
подведомственных  
комитету строительства  
Волгоградской области

Размеры базовых окладов (ставок) работников государственных учреждений,  
подведомственных комитету строительства Волгоградской области,  
по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности)	Размер базового оклада (ставки), рублей
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: дворник, курьер, сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	5194
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	6491
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа	

	"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	7789
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник-программист, техник по защите информации	8178
	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	8339
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8590
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, экономист по финансовой работе, специалист по кадрам, юрист-консульт, менеджер, документовед, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инженер по надзору за строительством	9087
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9267
	3 квалификационный уровень:	9547

	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9928
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	10325
2.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник финансового отдела	11459
	2 квалификационный уровень: главный специалист по защите информации	12032

Комитет строительства  
Волгоградской области

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений,  
подведомственных  
комитету строительства  
Волгоградской области

Размеры базовых окладов работников государственных учреждений,  
подведомственных комитету строительства Волгоградской области,  
по должностям, не включенным в профессиональные  
квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового (минимального) оклада (ставки), рублей
1	2	3
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7929
2.	Инженер-сметчик	9087
3.	Администратор вычислительной сети	9087
4.	Инструктор-методист	9087
5.	Специалист 2 категории	9267
6.	Специалист 1 категории	9547
7.	Ведущий специалист	9928
8.	Главный специалист	10325
9.	Заместитель начальника отдела	10969
10.	Начальник отдела	11459
11.	Специалист по охране труда	10325

Комитет строительства  
Волгоградской области