



КОМИТЕТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРИКАЗ

27.07.2017

№ 73-п

Волгоград

Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Волгоградской области
"Волгоградоблтехинвентаризация"

В соответствии со статьей 144 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" приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Волгоградоблтехинвентаризация".

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя председателя комитета по управлению государственным имуществом Волгоградской области.

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

Председатель комитета



Н.Н. Жукова



УТВЕРЖДЕНО

приказом комитета по управлению
государственным имуществом
Волгоградской области
от 27.07.2017 № 73-п

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
"ВОЛГОГРАДОБЛТЕХИНВЕНТАРИЗАЦИЯ"

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.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Волгоградоблтехинвентаризация" (далее - 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 директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области.

При индексации заработной платы ее размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. 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.

1.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности Учреждения, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным правовым актом комитета по управлению государственным имуществом Волгоградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель).

1.8. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на оплату труда работников Учреждения в виде выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения (за исключением директора Учреждения, его заместителей 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 (базовых должностных окладов) работников Учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором Учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных Учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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 директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада 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", и не может превышать указанного минимального размера 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 Учреждения (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), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. С учетом условий и результатов труда, а также в целях повышения мотивации к труду работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения (в том числе директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. за работу 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.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), 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 (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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.

Директор 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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится;

3.1.2. 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 временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или в абсолютной сумме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по одному из оснований, но не более 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника Учреждения по совмещаемой должности в месяц.

Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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) за каждый час работы в ночное время;

3.1.3. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, 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

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников Учреждения (за исключением директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) за выполненную работу в Учреждении предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за выполнение большого объема работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах, в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

Выплаты, указанные в абзацах "а", "б" настоящего подпункта устанавливаются к окладу (должностному окладу) на календарный год;

4.1.2. выплаты 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 квалификационную категорию (классность), за качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

4.1.3. выплаты за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается работникам Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

- от 1 до 8 лет - 10 процентов в месяц;
- свыше 8 до 13 лет - 15 процентов в месяц;
- свыше 13 до 18 лет - 20 процентов в месяц;
- свыше 18 до 23 лет - 25 процентов в месяц;
- свыше 23 лет - 30 процентов в месяц.

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;

4.1.4. премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы:

за квартал - до 75 процентов оклада (должностного оклада);

за год - до 300 процентов оклада (должностного оклада).

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

Премия по итогам работы за квартал и по итогам года выплачивается работникам с учетом их личного вклада в общие результаты работы в соответствии с приказом директора Учреждения на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Выплата премии за квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам Учреждения, 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 - 8, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года 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) в расчете на

год;

в) единовременная премия выплачивается 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).

Решение о выплате премий, указанных в подпунктах "а", "б" настоящего пункта, а также об их размерах, подлежит согласованию с Учредителем.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

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

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

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается Учредителем Учреждения в соответствии с порядком установления должностного оклада директора Учреждения, утвержденным нормативным правовым актом Учредителя и согласованным заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность Учредителя.

Критериями и особенностями определения должностного оклада директора Учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения (штатная численность работников Учреждения, показатели, учитывающие режим

работы Учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения):

- при штатной численности менее 10 единиц составляет 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц составляет 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц составляет 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц составляет 5;
- при штатной численности свыше 200 единиц составляет 6.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников Учреждения:

а) для заместителей директора Учреждения:

- при штатной численности менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц включительно - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- при штатной численности от 101 единицы и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

б) для главного бухгалтера Учреждения:

- при штатной численности менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц включительно - на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- при штатной численности от 101 единицы и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения Учредителем устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж работы;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

5.5.1. Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается в порядке, предусмотренном подпунктом 4.1.3 настоящего Положения.

5.5.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается Учредителем в отношении директора Учреждения персонально.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя директора Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и его размерах принимается директором Учреждения.

Учредителю при определении размера персонального повышающего коэффициента (надбавки) к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности директора Учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания, стаж работы в Учреждении и другие факторы.

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

5.5.3. Премииальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 50 процентов должностного оклада, премии за год - 100 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

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;

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.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения (за исключением надбавки за стаж работы) устанавливаются в зависимости от исполнения Учреждением критериев для оценки эффективности деятельности, устанавливаемых Учредителем согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.7. Премии по итогам работы выплачиваются директору Учреждения на основании решения Учредителя.

5.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Указанные выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.9. При прекращении трудового договора с директором 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 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 не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления в служебную командировку, направления 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, 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. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директору Учреждения принимает Учредитель на основании письменного заявления директора Учреждения.

Размер материальной помощи работникам Учреждения (в том числе директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения) не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

6.3. 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.

Приложение 1
к Положению об оплате
трудоустроенных государственных
бюджетного учреждения
Волгоградской области
"Волгоградоблтехинвентаризация"

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
"ВОЛГОГРАДОБЛТЕХИНВЕНТАРИЗАЦИЯ"
ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП

№п/ п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого
уровня"

1 квалификационный уровень: 6300
делопроизводитель, кассир

1.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго
уровня"

1 квалификационный уровень: 6870
секретарь руководителя, техник

2 квалификационный уровень: 7135
заведующий складом

4 квалификационный уровень: 8420
механик

- 1.3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего
уровня"
- 1 квалификационный уровень: 9060
бухгалтер, инженер, инженер по охране труда,
инженер-программист (программист), инженер-
энергетик (энергетик), оценщик, специалист по
кадрам, экономист, юрисконсульт
- 4 квалификационный уровень: 10235
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться
производное должностное наименование
"ведущий"
- 5 квалификационный уровень: 11285
главный специалист(в отделах)
2. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников государственных архивов,
центров хранения документации, архивов
муниципальных образований, ведомств,
организаций, лабораторий обеспечения
сохранности архивных документов:
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников государственных архивов,
центров хранения документации, архивов
муниципальных образований, ведомств,
организаций, лабораторий обеспечения
сохранности архивных документов третьего
уровня:
- 1 квалификационный уровень: 6300
архивист
- 4 квалификационный уровень: 6870
ведущий архивист
3. Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих
- 3.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого
уровня"

1 квалификационный уровень: кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик территории	6000
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	7135

Приложение 2
к Положению об оплате
трудоустройства работников государственного
бюджетного учреждения
Волгоградской области
"Волгоградоблтехинвентаризация"

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
"ВОЛГОГРАДОБЛТЕХИНВЕНТАРИЗАЦИЯ"
ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№п/ п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6000
2.	старший бухгалтер	9450
3.	специалист, специалист по работе с заявителями, специалист в сфере закупок	9060
4.	главный архитектор проекта, главный инженер проекта	9850
5.	ведущий специалист	10235
6.	заместитель начальника отдела, заместитель начальника отдела - заместитель главного бухгалтера, главный экономист, главный специалист межрайонного (районного) отдела	11285
7.	начальник отдела	12500

Приложение 3
к Положению об оплате
трудоустройства работников государственного
бюджетного учреждения
Волгоградской области
"Волгоградоблтехинвентаризация"

КРИТЕРИИ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ДИРЕКТОРА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
"ВОЛГОГРАДОБЛТЕХИНВЕНТАРИЗАЦИЯ",
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

- 1 Критерии по основной деятельности Учреждения
 - 1.1 Выполнение государственного задания
 - 1.2 Отсутствие мотивированных претензий от получателей государственных услуг
- 2 Критерии по финансово-экономической деятельности и исполнительской дисциплине
 - 2.1 Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений и отчетности
 - 2.2 Отсутствие существенных замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам
 - 2.3 Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления исходных данных для определения нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и нормативных затрат на содержание имущества, формы предоставления нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и нормативные затраты на содержание имущества и сумма финансового обеспечения государственного задания (субсидии), плана финансово-хозяйственной деятельности
 - 2.4 Отсутствие замечаний по качеству предоставления исходных данных для определения нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и нормативных затрат на содержание имущества, формы предоставления

нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и нормативные затраты на содержание имущества и сумма финансового обеспечения государственного задания (субсидии), плана финансово-хозяйственной деятельности

- 2.5 Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств в течение отчетного периода
- 3 Критерии по организации деятельности Учреждения, охране труда
 - 3.1 Своевременное размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru
 - 3.2 Отсутствие факторов производственного травматизма
 - 3.3 Отсутствие дисциплинарных взысканий
 - 3.4 Своевременное и в полном объеме исполнение приказов, распоряжений и поручений Учредителя