



КОМИТЕТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
(ОБЛКОМИНФОРМТЕХНОЛОГИИ)

ПРИКАЗ

12 марта 2018 г.

№ 17-о/д

Волгоград

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету информационных технологий Волгоградской области

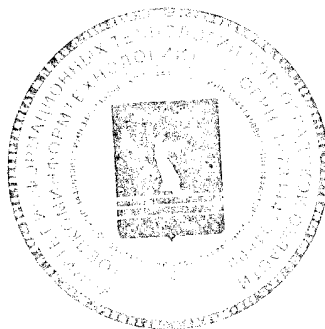
Во исполнение пункта 2 постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету информационных технологий Волгоградской области (приложение к настоящему приказу).

2. Признать утратившим силу приказ комитета информационных технологий Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 44-о/д "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области".

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

Председатель комитета



С.П.Торбин

УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета
информационных технологий
Волгоградской области
от 12 марта 2018 г. № 17-о/д

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету информационных технологий Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 5 Закона 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 единую систему оплаты труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету информационных технологий Волгоградской области (далее именуются – Учреждения) и включает в себя:

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

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

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным актом органа исполнительной власти Волгоградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждений (далее именуется – учредитель Учреждений).

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области в пределах средств, утвержденных законом

Волгоградской области об областном бюджете.

1.5. Оплата труда работников Учреждений, 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 работников Учреждений, полностью отработавших 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 в соответствии с федеральным законодательством.

1.7. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждений в соответствии с Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. Размеры базовых окладов работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов работников Учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений (за исключением руководителей Учреждений, заместителей руководителя Учреждений и главных бухгалтеров Учреждений) устанавливается руководителем Учреждения с учетом:

размеров базовых окладов, установленных учредителем;
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 руководителей Учреждений, заместителей руководителя Учреждений и главных бухгалтеров Учреждений), 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. N 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. N 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 в указанном законе.

2.5. С учетом условий труда, в целях поощрения и стимулирования к качественному результату труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждений (в том числе руководителям Учреждений, его заместителям и главным бухгалтерам Учреждений) относятся:

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, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного 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];

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

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

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

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

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

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований 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.

3.3. Выплаты работникам Учреждения 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 временного 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] производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения 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 пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), 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 размере одинарной 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 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 40 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.5. 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.

3.6. 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 Учреждений (за исключением руководителей Учреждений, заместителей директора и главных бухгалтеров) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за общий трудовой стаж;
- премии по итогам работы (за квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

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

Применение указанных выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Надбавка за интенсивность устанавливается в зависимости от уровня сложности эксплуатации и обслуживания закрепленных объектов, за использование в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику Учреждения в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), на срок не более одного календарного года.

4.4. 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.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения в размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада) на срок не более одного календарного года.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпунктах 4.3 и 4.4 настоящего пункта, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за общий трудовой стаж в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа:

при общем трудовом стаже от 3 до 5 лет включительно – 10 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 5 до 10 лет включительно – 15 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 10 до 15 лет включительно – 20 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 15 до 20 лет включительно – 25 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 20 лет – 30 процентов.

Общий трудовой стаж определяется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

Основным документом о трудовой деятельности и общем трудовом стаже работника является трудовая книжка.

4.6. Премии по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы за установленный период.

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 руководителя Учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада) за счет средств областного бюджета.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) за счет средств областного бюджета.

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

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя Учреждения, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, а также с заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя Учреждения.

Выплата премии за квартал и по итогам года 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 5–8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается.

4.7. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения с целью поощрения работников за результаты труда при выполнении ими особо важных и срочных работ.

Данные выплаты устанавливаются за выполнение работ, совершаемых безотлагательно, в короткий срок, работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания.

Размер разовой премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада). При этом общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ, выплачиваемой конкретному работнику, не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.8. Единовременная премия выплачивается за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50, 55 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).

4.9. Срок, на который работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

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

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

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей 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 руководителей Учреждений устанавливается учредителем Учреждения в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя Учреждения и согласованным с заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя. Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада руководителя комитета информационных технологий Волгоградской области.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения, как то штатная численность работников учреждения более 50 человек, показатели, учитывающие режим работы учреждения, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям.

5.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется исходя из штатной численности работников Учреждения:

- при штатной численности менее 2500 единиц – в кратности 5;
- при штатной численности от 2500 и более единиц – в кратности 8;

5.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников Учреждения:

при штатной численности работников Учреждения менее 100 единиц – на 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения;

при штатной численности работников Учреждения от 100 до 1000 единиц – на 20 процентов ниже оклада руководителя Учреждения;

при штатной численности работников Учреждения от 1001 единицы до 2499 – на 15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

при штатной численности работников Учреждения от 2500 и более – на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

надбавка за общий трудовой стаж;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу и не образуют новый должностной оклад.

5.7.1. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.7.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру, ежеквартально в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, его заместителей, утвержденных учредителем Учреждения, за предыдущий отчетный период.

5.7.3. Премии по итогам работы руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установленных учредителем Учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал устанавливается директору учреждения приказом учредителя Учреждения, с учетом исполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения по результатам рассмотрения отчета за отчетный период деятельности учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за год устанавливается директору учреждения приказом учредителя Учреждения в течение 10 рабочих дней после направления предварительного отчета по выполнению целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за год на 1 декабря отчетного года.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

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

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя Учреждения, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, а также с заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя Учреждения.

5.7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ могут устанавливаться руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада (или аналогичной по сумме абсолютной величине) в расчете на год.

5.7.5. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50, 55 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением) могут устанавливаться руководителю учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада (или аналогичной по сумме абсолютной величине).

5.8. Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения и его заместителей с целью установления им выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.9. В случае прекращения трудового договора с руководителем Учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя Учреждения, ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднемесячного заработка.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, заместителем руководителя Учреждения, 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 неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя Учреждения, локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

6.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

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

к Положению об оплате труда
 работников государственных
 учреждений Волгоградской области,
 подведомственных комитету
 информационных технологий
 Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
 ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
 ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
 ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
 ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	5545
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	8170
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: диспетчер, техник, делопроизводитель, заведующий складом	8170
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня,	8520

	по которым устанавливается производное должностное наименование " старший "	
	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8985
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: специалист по кадрам, инженер, инженер по защите информации, экономист, бухгалтер, инженер-программист, юрисконсульт, системный аналитик, специалист по охране труда, инженер-электрик	9405
	2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12805
	3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13405
	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " ведущий "	15150
	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	15880
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	2 квалификационный уровень: главный диспетчер	15880

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих"

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам"

Относительно должности «Инженер-электрик» - Приказ Минздравсоцразвития России от 10.12.2009 N 977 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников организаций атомной энергетики"

Приказ Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда"

к Положению об оплате труда
 работников государственных
 учреждений Волгоградской области,
 подведомственных комитету
 информационных технологий
 Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
 ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ,
 ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ИНФОРМАЦИОННЫХ
 ТЕХНОЛОГИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В
 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

N п/п	Наименование должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
	Начальник отдела	15880
	Специалист по закупкам*	13405
	Начальник административно-хозяйственной части	13405

*- наименование должности, согласно утвержденным профессиональным стандартам

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету информационных технологий Волгоградской области

Целевые показатели эффективности деятельности государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету информационных технологий Волгоградской области и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителей, заместителей руководителей.

N п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Оценка исполнения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя	Периодичность представления отчетности
Основная деятельность учреждения					
1	Выполнение утвержденного учреждения государственного задания	<p>Выполнение государственного задания в объеме от 90% и более</p> <p>Объем определяется как отношение количества фактически оказанных услуг (выполненных работ) в учреждении к объему услуг (работ), планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию</p> <p>Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых</p>	Выполнено/Не выполнено	Отчет директора на основании Отчета по выполнению государственного задания	Квартальная, по установленному сроку предоставления отчета по исполнению государственного задания.

	услуг (выполненных работ), считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг (работ) в учреждении к объему, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 90%. Квартальная разбивка показателей государственного задания принимается не менее 15 % годового объема. Выполнение государственного задания в объеме менее 90%		Не выполнено		
2	Удовлетворенность граждан и организаций качеством и доступностью предоставления услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан и организаций, на качество оказания услуг, признанных обоснованными	Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя	Квартальная
3	Информационная открытость учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале	Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя	Квартальная
4	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих услуги Систематическое сопровождение в учреждении официального Интернет-	Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя	Квартальная

	сайта					
5	Исполнение приказов, распоряжений и поручений Учредителя	Своевременное представление информации по исполнению приказов, распоряжений и поручений Учредителя	и качественное представление информации по исполнению приказов, распоряжений и поручений Учредителя	Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя	Квартальная
6	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими средствами, необходимыми для качественного оказания услуг.	Соответствие созданных в учреждении условий действующим требованиям охраны труда и отсутствие случаев производственного травматизма		Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя	Квартальная
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина						
7	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения,	Соблюдение порядка представления бюджетной статистической отчетности	и сроков и	Выполнено/Не выполнено	Отчет об исполнении учреждением Плана его финансово- хозяйственной деятельности, формы бухгалтерской и статистической отчетности	Квартальная
8	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Соблюдение целевого и эффективного использования бюджетных средств в течение отчетного периода		Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя, Формы бухгалтерской отчетности	квартальная
		Наличие нарушений финансовой-хозяйственной деятельности, приведших	финансово-хозяйственной деятельности, приведших	Отсутствуют	Акты ревизий, проверка финансово-хозяйственной	

		к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	деятельности	
9	Наличия просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие или сокращение просроченной дебиторской задолженности в течение учетного периода (года) не менее чем на 70% (сокращение на 15% в квартал)	Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя Квартальная
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
11	Укомплектованность учреждения персоналом и соответствующими специалистами с высшим и средним профессиональным образованием	Укомплектованность составляет 75% от штатного расписания и более	Выполнено/Не выполнено	Отчет руководителя Квартальная
12	Состояние трудовой и исполнительской дисциплины руководителя	нарушения отсутствуют	Отсутствуют	Отчет руководителя Квартальная