



КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ,  
ВНУТРЕННЕЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПРИКАЗ**

15 марта 2018 г.

№ 6

Волгоград

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области

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

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области.

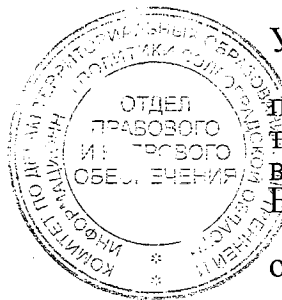
2. Признать утратившим силу приказ комитета по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области от 05 апреля 2017 г. № 18 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области".

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2018 г. и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета



В.В.Марченко



УТВЕРЖДЕНО

приказом комитета по делам  
территориальных образований,  
внутренней и информационной политики  
Волгоградской области

от 15 марта 2018 г. № 6

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано 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", иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр" (далее именуется - учреждение), подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области (далее именуется - комитет), и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждения;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

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

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

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

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (должностных окладов), установленных в настоящем Положении;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного

уровня по профессиональной квалификационной группе "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.

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

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.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

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

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку 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, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

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

Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждения за сложность и трудоемкость выполняемой работы с учетом объема, напряженности и важности выполняемой работы, дополнительных затрат времени на эти цели, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, качество выполняемых работ.

Надбавка за интенсивность устанавливается в отношении каждого работника на срок не более одного календарного года в размере, определенном локальным нормативным актом учреждения, но не более 150 процентов оклада (должностного оклада).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения, но не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, выполнение работ в установленные сроки и графики, достижение показателей качества труда работника, приводящих к улучшению уставной деятельности учреждения, оперативное выполнение заданий руководства учреждения.

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

2) выплаты за общий трудовой стаж.

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

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

от 8 до 13 лет - 15 процентов;

от 13 до 18 лет - 20 процентов;

от 18 до 23 лет - 25 процентов;

свыше 23 лет - 30 процентов;

3) премиальные выплаты:

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

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), премии за квартал - 75 процентов оклада (должностного оклада), премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада).

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

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;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год.

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

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом



обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, перечисленных в подпункте 1 пункта 4.1 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (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 и стимулирующего характера.

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

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

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения,

установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

5.4. Определить 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 соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

при штатной численности менее 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 100 единиц и более - в кратности 5.

5.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения относятся:

1) надбавки 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 2 пункта 4.1 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается комитетом персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

и другие факторы.

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

3) премиальные выплаты:

премия по итогам работы (месяц, квартал, год). Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, премии за квартал – 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Установленные размеры премий по итогам работы (за квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению комитета, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, а также с должностными лицами, указанными в подпункте 5.3 настоящего Положения.

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

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

Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, персонального повышающего коэффициента) руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения являются:

соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, статистической и иной отчетности;

обеспечение достоверности бюджетной, статистической и иной отчетности;

соблюдение правил ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

выполнение государственного задания в полном объеме;

своевременное размещение информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки

эффективности деятельности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения для установления выплат стимулирующего характера устанавливается комитетом.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Указанные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.9. 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 четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

причитающаяся работнику заработная плата;

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

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю, заместителям, главному бухгалтеру учреждения и работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в размере, порядке и на

условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

6.2. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании правового акта комитета.

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного комитету по делам территориальных образований, внутренней и информационной политики Волгоградской области, по должностям (профессиям) отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
	1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
	1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	5124
	1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	6318
	2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
	2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего	

уровня"	
1 квалификационный уровень: специалист по кадрам, инженер, бухгалтер	10243
5 квалификационный уровень: главный специалист в отделах	12804
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: начальник отдела информации	13656
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников средств массовой информации	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации" третьего уровня	
2 квалификационный уровень: дизайнер	9837

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда  
работников государственного бюджетного  
учреждения Волгоградской области,  
подведомственного комитету по делам  
территориальных образований, внутренней  
и информационной политики  
Волгоградской области

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников  
государственного бюджетного учреждения Волгоградской области  
"Региональный информационно-аналитический центр", подведомственного  
комитету по делам территориальных образований, внутренней и  
информационной политики Волгоградской области, по должностям  
(профессиям) не отнесенным к профессиональным квалификационным  
группам и квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Специалист	10243
2.	Начальник отдела	13656