



КОМИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОХРАНЫ
ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

15 марта 2021 г.

№ 181

Волгоград

Об утверждении положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Волгоградский областной научно-производственный центр по охране памятников истории и культуры", подведомственного комитету государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области

В целях правового совершенствования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Волгоградский областной научно-производственный центр по охране памятников истории и культуры", подведомственного комитету государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области, приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области «Волгоградский областной научно-производственный центр по охране памятников истории и культуры», подведомственного комитету государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области (далее - Положение).

2. Признать утратившим силу приказ комитета государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области от 16.05.2018 № 64 "Об утверждении положения об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного комитету государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области" и приказ комитета государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области от 27.03.2019 № 49 "О внесении изменений в приказ комитета государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области от 16.05.2018 № 64 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного комитету государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области".

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

Председатель комитета



А.Ю.Баженов

Утверждено приказом
комитета государственной
охраны объектов культурного
наследия Волгоградской области
от 15.03.2021 № 181

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Волгоградской области "Волгоградский областной научно-
производственный центр по охране памятников истории и культуры",
подведомственного комитету государственной охраны объектов
культурного наследия Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Волгоградский областной научно-производственный центр по охране памятников истории и культуры", подведомственного комитету государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", статьей 7 Закона Волгоградской области от 14 июля 2008 года № 1737-ОД "О культуре и искусстве в Волгоградской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников Учреждения (за исключением директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера (в том числе руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения);

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, 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

нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением.

1.3. Выплаты по заработной плате работникам осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

При индексации размеров окладов работников учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на текущий финансовый год, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

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

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 действующим законодательством.

1.7. Премирование работников Учреждения осуществляется в порядке, утвержденном локальным актом Учреждения за счет средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом Учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения (за исключением директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

2.1. Размеры базовых окладов работников Учреждения по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов работников Учреждения по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

размеров базовых 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.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера 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, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (должностного оклада) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов, должностных окладов работников Учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера (в том числе руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения)

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

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), 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), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

подкласс 3.3 - до восьми 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.

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) 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) временно отсутствующего работника.

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

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

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

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

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

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

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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

Работникам Учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится повышение оплаты труда в размере от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного 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 с учетом условий труда в процентах к окладу, должностного оклада (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения относятся:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы - 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) учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с локальным актом Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать 150 процентов оклада в месяц;

2) выплата за качество выполняемых работ - надбавка за качество выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении

конкретного работника Учреждения.

При определении размера надбавки за качество выполняемых работ учитываются следующие показатели: выполнение работ в установленные сроки и графики, качественная подготовка служебных документов в соответствии с требованиями законодательства, в том числе грамотное, последовательное и логичное изложение материала, выполнение работы, не требующее переделок и исправлений, оперативное выполнение заданий руководителя Учреждения, соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на 1 (один) квартал.

Надбавка за качество выполняемых работ не должна превышать 100 процентов оклада, должностного оклада в месяц;

3) выплаты за общий трудовой стаж – надбавка за общий трудовой стаж.

Работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за общий трудовой стаж в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада);

от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада);

4) премиальные выплаты:

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

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников Учреждения за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

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 [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).

Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения за счет средств фонда оплаты труда.

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

государственной охраны объектов культурного наследия Волгоградской области (далее – Учредитель).

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах, включая премиальные выплаты, принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам Учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется за счет средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой 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 в соответствии с порядком, утвержденным Учредителем и согласованным в порядке, установленном постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области". 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 осуществляющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя по состоянию на 30 августа 2017г., если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами Волгоградской области, правовыми актами Губернатора Волгоградской области и Администрации Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения,

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

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя 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].

5.4. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется в кратности, равной 3.

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

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру, относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в следующих размерах:
от 1 года до 5 лет - 10 процентов от должностного оклада;
от 5 до 10 лет - 20 процентов от должностного оклада;
от 10 до 15 лет - 30 процентов от должностного оклада;
от 15 до 20 лет - 40 процентов от должностного оклада;
свыше 20 лет - 50 процентов от должностного оклада;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах руководителю Учреждения принимается Учредителем.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывается уровень профессиональной подготовленности руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на полугодие;

3) премиальные выплаты:

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

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.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы Учреждения.

Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения являются:

1. Выполнение государственного задания (объем выполнения запланированного количества по государственному заданию);

2. Своевременность выполнения поручений, предоставления информации;

3. Увеличение объема доходов от оказания платных услуг по отношению к предыдущему полугодию;

4. Обеспечение информационной открытости ГБУ "ВОНПЦ по охране памятников";

5. Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

6. Отсутствие фактов нецелевого использования средств;

7. Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя Учреждения;

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом Учредителя в соответствии с порядком, утвержденным нормативным правовым актом Учредителя.

Критерии для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения, а также порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения для установления выплат стимулирующего характера устанавливается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются за счет средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения, устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютном размере.

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

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителем и главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем 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. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных приказом Учредителя, локальным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю Учреждения производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада в год, в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

В отдельных случаях по решению Учредителя при наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь руководителю Учреждения может выплачиваться также в связи со смертью близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или в иных случаях на основании его заявления с приложением подтверждающих документов.

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

6.2. В случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников
государственного бюджетного
учреждения Волгоградской области
"Волгоградский областной научно-
производственный центр по охране
памятников истории и культуры"

Размеры базовых окладов работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Волгоградский областной научно-производственный центр по охране памятников истории и культуры", по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	
1.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4170
	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	
1.2.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля;	4352
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: администратор; художник	5749
	4 квалификационный уровень:	6210

	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"; механик	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	6446
	экономист; юрисконсульт; специалист по кадрам	
	5 квалификационный уровень:	9390
	главные специалисты в отделах заместитель главного бухгалтера	
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок:	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:	
	4 квалификационный уровень:	9390
	главный: архитектор проекта, инженер проекта	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:	
	3 квалификационный уровень:	
	ведущий научный сотрудник	9777
	4 квалификационный уровень:	
	главный научный сотрудник	10743

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников
государственного бюджетного
учреждения Волгоградской области
«Волгоградский областной научно-
производственный центр по охране
памятников истории и культуры»

Размеры базовых окладов работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области «Волгоградский областной научно-производственный центр по охране памятников истории и культуры», занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Базовый размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2
контрактный управляющий;	9390
начальник отдела;	9777
начальник управления	11818