



**КОМИТЕТ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ, ТОРГОВЛИ  
И ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

25.03.2020

№ 14-н

Волгоград

Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету промышленной политики, торговли и топливно-энергетического комплекса Волгоградской области

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету промышленной политики, торговли и топливно-энергетического комплекса Волгоградской области.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

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

Заместитель Губернатора Волгоградской области – председатель комитета



О.Д. Николаев

Утверждено приказом  
комитета промышленной  
политики, торговли и топливно-  
энергетического комплекса  
Волгоградской области  
от 25.03.2020 г. № 14-н

**Положение**  
об оплате труда работников государственных учреждений  
волгоградской области, подведомственных комитету  
промышленной политики, торговли и топливно-энергетического комплекса  
Волгоградской области

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету промышленной политики, торговли и топливно-энергетического комплекса Волгоградской области (далее именуются соответственно - учреждения, Комитет), 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 руководителя учреждения, его заместителей,  
главного бухгалтера учреждения;  
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений 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.

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

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда учреждений, утвержденным приказом Комитета.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на текущий финансовый год.

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

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим 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), ставок заработной платы работников (далее именуются - оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных приложениями 1 и 2 к настоящему Положению;

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), ставки 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 "Общепрофессиональные 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 учреждений их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Установление учреждениями 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 учреждений (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) исходя из условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента 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 процента 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 учреждений, 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 учреждений 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или 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), 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 выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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 учреждениями 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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере не более 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ (размер).

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

Данная надбавка устанавливается работникам учреждений в размере не более 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, за исключением водителей.

Водителям надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность).

Водителям автомобилей квалификация (классность) присваивается комиссией, созданной в учреждении. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" - водитель 3-го класса;

"В", "С" и "Д" или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ") или "В", "Д" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "ДЕ") - водитель 2-го класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" - водитель 1-го класса.

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

При наличии квалификации (классности) водителям автомобилей устанавливается ежемесячная выплата за квалификацию (классность) в процентах от оклада в следующих размерах:

водителям 3-го класса - 10 процентов;

водителям 2-го класса - 15 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов;

3) выплаты за общий трудовой стаж:

надбавка за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается работникам учреждений в процентах от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

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

при общем трудовом стаже от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при общем трудовом стаже от 10 до 15 лет - 20 процентов;

при общем трудовом стаже от 15 до 20 лет - 25 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 20 лет - 30 процентов.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а именно:

время работы как по основному месту работы, так и по совместительству;

время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка;

4) премиальные выплаты:

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

Общий размер премий по итогам работы не должен 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 учреждений, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам учреждений, 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 одновременно 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.

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

4.3. Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются локальными нормативными актами учреждений и (или) коллективными договорами.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждений (в том числе руководителю учреждения, его 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), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления (штатной численности) работников учреждения.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 10 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

при штатной численности работников учреждения от 10 до 20 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

при штатной численности работников учреждения от 21 единицы и более - на 15 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.

5.5. 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) - в кратности 5;

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

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

- 1) надбавка за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

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

Комитетом при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения учитывается уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания.

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:

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

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

Критериями для оценки качества работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения являются:

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

обеспечение сохранности имущества учреждения и использования его по целевому назначению в соответствии с видами деятельности учреждения;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, в том числе своевременность выполнения поручений, предоставления информации;  
соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;  
соблюдение правил ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства.

Порядок, условия, сроки установления стимулирующих выплат определяются положением о стимулирующих выплатах руководителю учреждения, разработанным в соответствии с настоящим Положением и утвержденным приказом Комитета.

Порядок, условия, сроки установления стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру определяются положением об оплате труда учреждения.

5.9. 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 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 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 учреждений работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных:

правовым актом Комитета в отношении руководителя учреждения;

локальным актом учреждения и (или) коллективным договором в отношении работников учреждения, за исключением руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Комитет.

Размер материальной помощи работникам учреждений (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Материальная помощь может предоставляться единовременно к отпуску.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждений выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

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

6.3. Оплата труда работников 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 отдельно по каждой из должностей.

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда  
работников государственных  
учреждений Волгоградской  
области, подведомственных  
комитету промышленной политики, торговли  
и топливно-энергетического комплекса  
Волгоградской области

**Размеры базовых окладов (ставок) работников  
государственных учреждений Волгоградской области,  
подведомственных комитету промышленной политики, торговли и  
топливно-энергетического комплекса Волгоградской области,  
применительно к соответствующим профессиональным  
квалификационным группам**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности)	Размер базового оклада (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, специалист по кадрам	8400
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9900
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10700

4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11900
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	13100
2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: начальник юридического отдела, начальник финансового отдела, начальник отдела кадров	14700

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда  
работников государственных  
учреждений Волгоградской  
области, подведомственных  
комитету промышленной политики, торговли  
и топливно-энергетического комплекса  
Волгоградской области

**Размеры базовых окладов (ставок) работников  
государственных учреждений Волгоградской области,  
подведомственных комитету промышленной политики, торговли и  
топливно-энергетического комплекса Волгоградской области,  
по должностям, не включенным в профессиональные  
квалификационные группы**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Ведущий специалист	8400
2.	Главный специалист	9900
3.	Младший консультант	10700
4.	Консультант	11900
5.	Старший консультант	13100
6.	Заведующий сектором	13900
6.	Заместитель начальника отдела	14200
7.	Начальник отдела	14700
9.	Системный администратор	13100