



**КОМИТЕТ ПО РАЗВИТИЮ ТУРИЗМА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

"01" марта 2019 г.

№ 35-ОД

г. Волгоград

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственных учреждений Волгоградской области,
подведомственных комитету
по развитию туризма Волгоградской области**

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"

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету по развитию туризма Волгоградской области.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 г., и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета



А.В.Грушко

Утверждено
приказом комитета
по развитию туризма
Волгоградской области
от "01" марта 2019 № 35-ОД

**Положение
об оплате труда работников государственных учреждений
Волгоградской области, подведомственных комитету по развитию
туризма 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 06.03.2009 № 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", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету по развитию туризма Волгоградской области (далее – учреждение, комитет соответственно), 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 заместителя, главного бухгалтера 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.

1.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в соответствии с действующим законодательством за счет средств

областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, в случае осуществления указанной деятельности.

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

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

1.8. Средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности и от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения, могут направляться на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), 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), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня

по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные 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 (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 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), 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. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру 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), 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 исполнением 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.

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 (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. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) относятся:

1) персональный повышающий коэффициент к 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 учреждения, 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.

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

2) 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 и другие факторы.

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

3) выплаты за общий трудовой стаж.

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

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов;

при стаже работы от 15 лет - 30 процентов;

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), ставки 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 учреждений 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), 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 работников учреждения осуществляется в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

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

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 (в том числе руководителю учреждения, его заместителю 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 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 учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом комитета и согласованным вице-губернатором - руководителем аппарата Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность комитета. Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя комитета 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.

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

Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения исходя из штатной численности работников учреждения, режима работы учреждения, участия в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещения одновременно функций (выполнения работы) по нескольким направлениям.

5.4. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 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 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 порядке, предусмотренном пп. 3 пункта 4.1 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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 руководителя учреждения устанавливается приказом комитета на один календарный год.

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 (за месяц, квартал, год). Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. 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 вице-губернатором - руководителем аппарата Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность комитета, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен;

премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премии 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, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения являются:

- соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности;
- обеспечение достоверности бюджетной, статистической и иной отчетности;
- отсутствие фактов нецелевого использования средств;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- своевременность выполнения поручений, предоставления информации;

- достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных комитетом.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя для установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом комитета в соответствии с нормативным правовым актом комитета.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения для установления выплат стимулирующего характера устанавливается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, его заместителю 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.

5.10. 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).

5.11. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя учреждения ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднемесячного заработка.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает председатель комитета на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

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

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений
Волгоградской области,
подведомственных комитету
по развитию туризма
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
ПО РАЗВИТИЮ ТУРИЗМА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью	10200
	4 квалификационный уровень: ведущий бухгалтер	14858

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений
Волгоградской области,
подведомственных комитету
по развитию туризма
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
ПО РАЗВИТИЮ ТУРИЗМА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ,
НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

N п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1	Заведующий сектором	14858
2	Ведущий специалист	10200