



ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.01.2016 № 32

О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 08.05.2013 № 194 «О создании государственного автономного образовательного учреждения Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в целях регулирования оплаты труда работников государственного автономного образовательного учреждения Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» Правительство Самарской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Самарской области от 08.05.2013 № 194 «О создании государственного автономного образовательного учреждения Самарской области «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» следующие изменения:

в наименовании, пункте 1, абзацах втором и третьем пункта 4 слово «образовательного» исключить;

абзац четвертый пункта 4 признать утратившим силу;

дополнить пунктами 4.1 и 4.2 следующего содержания:

004344

«4.1. Установить, что размеры должностных окладов (окладов) работников государственного автономного учреждения Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» индексируются в соответствии с законом Самарской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (индекса потребительских цен) в сроки и размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области.

4.2. Установить, что расходное обязательство Самарской области, возникающее в результате принятия настоящего постановления, исполняется Самарской областью самостоятельно за счет средств областного бюджета в пределах общего объема бюджетных ассигнований, предусматриваемого на соответствующий финансовый год в установленном порядке государственной жилищной инспекции Самарской области как главному распорядителю средств областного бюджета.»;

Положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

должностные оклады (оклады) работников государственного автономного образовательного учреждения Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению;

перечень особо ценного движимого имущества, закрепляемого за государственным автономным образовательным учреждением Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» признать утратившим силу.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на государственную жилищную инспекцию Самарской области.

3. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

Первый
заместитель Губернатора
Самарской области –
председатель Правительства
Самарской области



В.А. Шабалатов

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к постановлению Правительства
Самарской области

от 28.01.2026 № 32

Положение
об оплате труда работников государственного автономного
учреждения Самарской области дополнительного профессионального
образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства
и энергетики»

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения Самарской области дополнительного профессионального образования «Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об автономных учреждениях», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с утвержденными должностными окладами (окладами).

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка за стаж работы;

ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля;

ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы;
премия по итогам работы за месяц (год);
единовременная выплата при предоставлении ежегодного
оплачиваемого отпуска.

Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам Учреждения устанавливается ежемесячная региональная выплата.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- за совмещение должностей;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за наставничество.

1.7. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.8. Оплата труда директора Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, оказания материальной помощи директору Учреждения устанавливаются работодателем.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень 1), устанавливается в кратности 4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной

заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень 2), устанавливается в кратности 3,7.

Среднемесячная заработная плата директора Учреждения, заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячная заработная плата работников Учреждения за календарный год в целях определения предельного уровня 1 и предельного уровня 2 рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных Учреждением от иной приносящей доход деятельности. Средства, полученные Учреждением от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь. Порядок и условия распределения указанных средств устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов (окладов) – 12 должностных окладов (окладов);

на выплаты компенсационного характера – 1 должностной оклад (оклад);

на выплату ежемесячной надбавки за стаж работы – 3 должностных оклада (оклада);

на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы – 6 должностных окладов (окладов);

на выплату премии по итогам работы (за месяц) – 6 должностных окладов (окладов);

на выплату премии по итогам работы (за год) – 2 должностных оклада (оклада);

на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад (оклад).

Объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты предусматривается исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, установленного Правительством Самарской области на соответствующий календарный год, на каждую штатную единицу, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет средств областного бюджета.

Директор Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами, предусмотренными настоящим пунктом, за исключением экономии средств, сложившейся при выплате ежемесячной региональной выплаты.

2.3. Экономия по фонду оплаты труда (за исключением экономии средств, сложившейся при выплате ежемесячной региональной выплаты) направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

3.3. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата ежемесячной надбавки за стаж работы производится со дня возникновения у работников Учреждения права на получение этой выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление и выплату ежемесячной надбавки за стаж работы, включается время работы в Учреждении как по основной работе, так и по работе по совместительству, а также периоды работы в федеральных органах исполнительной и законодательной власти, в органах исполнительной и законодательной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также в государственных и муниципальных учреждениях.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности. Надбавка за стаж работы устанавливается приказом директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

3.4. Водителю автомобиля устанавливается надбавка за классность:

за 1 класс – в размере 25% оклада;

за 2 класс – в размере 10% оклада.

3.5. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы используются следующие показатели:

разработка и реализация инициативных решений;

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места).

Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в размере не более 100% должностного оклада (оклада).

Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается приказом директора Учреждения на текущий календарный год и выплачивается с даты, установленной этим приказом.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы работникам Учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

3.6. Работникам Учреждения производятся выплаты премии по итогам работы за месяц (год).

Размер премии по итогам работы за месяц (год) определяется директором Учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется ежемесячно при выполнении условий и достижении показателей премирования на основании оперативных производственно-хозяйственных данных.

Работники Учреждения премируются за выполнение следующих показателей:

- оперативное выполнение заданий директора Учреждения;
- эффективность принимаемых решений;
- систематическое досрочное выполнение работ;
- выполнение ответственных поручений и заданий;
- достижение определенных планом работы показателей.

Водитель автомобиля премируется:

- за работу без аварий и дорожно-транспортных происшествий по вине водителя;

- за оперативное выполнение заданий директора Учреждения.

Премирование работников Учреждения по итогам работы за год осуществляется при выполнении следующих показателей:

- выполнение государственного задания;
- отсутствие претензий к выполненным работам (оказанным услугам) со стороны заказчиков.

Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц (год) работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

Размер премии по итогам работы за месяц (год) может быть снижен или премия по итогам работы за месяц (год) может быть не начислена при невыполнении показателей премирования.

Работникам Учреждения, отработавшим неполный месяц (год), премия по итогам работы за месяц (год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Премия по итогам работы за год выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в декабре текущего календарного года.

3.7. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная региональная выплата, размер которой определяется Правительством Самарской области.

Работникам Учреждения, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа директора Учреждения.

3.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) работнику Учреждения производится один раз в год в размере одного должностного оклада (оклада). Основанием для единовременной выплаты является заявление работника Учреждения.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на несколько частей единовременная выплата производится один раз.

В случае если по каким-либо причинам в календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск работнику Учреждения не был предоставлен и (или) единовременная выплата не была произведена, указанная выплата производится по заявлению работника Учреждения в конце текущего календарного года.

Размер единовременной выплаты во всех случаях определяется исходя из должностного оклада (оклада), установленного на день выплаты.

Работникам Учреждения, принятым на работу в текущем календарном году и не использовавшим ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу отработанных календарных месяцев в текущем календарном году.

При увольнении работника Учреждения, проработавшего неполный календарный год и не использовавшего ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально отработанному в текущем году периоду работы, дающему право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их назначения устанавливаются Учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим разделом.

4.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

4.3. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии), а также установленных работнику в месяце, когда он привлекался к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, надбавки за напряженность и специальный режим работы, надбавки за стаж работы, надбавки за классность водителям автомобилей, премии по итогам работы за месяц на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

4.5. Доплата за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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 (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работнику Учреждения, выполняющему обязанности наставника, устанавливается доплата в размере не менее 10 процентов должностного оклада (оклада).

Размер доплаты зависит:

от количества прикрепленных к наставнику работников;

от уровня профессиональной подготовки прикрепленных к наставнику работников.

Конкретный размер доплаты за наставничество устанавливается приказом директора Учреждения в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору работника Учреждения.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работнику Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет и в пределах средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

длительное заболевание работника Учреждения, необходимость дорогостоящего лечения;

произошедший несчастный случай;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий;

юбилейные даты (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);

рождение (усыновление) ребенка, вступление в брак;

другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении работника Учреждения на день его смерти.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к постановлению Правительства
Самарской области

от 28.01.2026 № 32

Должностные оклады (оклады)
работников государственного автономного учреждения Самарской области
дополнительного профессионального образования
«Квалификационный центр жилищно-коммунального хозяйства»

Должностные оклады
руководителей и специалистов, должности которых не отнесены
к профессиональным квалифицированным группам

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Директор	25 657
Заместитель директора	23 091
Главный бухгалтер	20 318
Начальник методического отдела	18 236

Должностные оклады (оклады) работников, должности (профессии)
которых отнесены к профессиональным квалифицированным группам

Наименование профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4	Преподаватель, тьютор	17 307
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	3	Заведующий филиалом	15 720

Наименование профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	3	Методист	15 406
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	4	Ведущий юрисконсульт	18236
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер	12 577
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	Секретарь руководителя, инспектор по кадрам	11 004
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3	Системный администратор	15 406
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля	9 435