



АРХИВНОЕ АГЕНТСТВО ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

17 апреля 2022 г.

98-13-0000

Иркутск

О внесении изменений в приказ архивного агентства Иркутской области от 17 апреля 2017 года № 7-агпр

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, руководствуясь Положением об архивном агентстве Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 29 декабря 2009 года № 403/182-пп, статьей 21 Устава Иркутской области:

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в приказ архивного агентства Иркутской области от 17 апреля 2017 года №7-агпр (далее - приказ) следующие изменения:

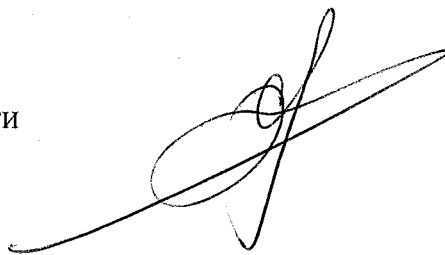
1) в индивидуализированном заголовке слова «государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных архивному агентству Иркутской области» заменить словами «государственного казенного учреждения, подведомственного архивному агентству Иркутской области»;

2) Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов», утвержденное приказом, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в общественно-политической газете «Областная», сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области» (ogirk.ru), а также на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2022 года.

Руководитель архивного
агентства Иркутской области

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

С.Г. Овчинников

УТВЕРЖДЕНО

приказом архивного агентства Иркутской области

от 21 октября 2010 года № 98-13-000/10

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АРХИВНОМУ АГЕНТСТВУ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БИБЛИОТЕК И АРХИВОВ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» (далее - Положение) определяет систему оплаты труда и является основой для разработки положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области (далее – агентство), по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая оклады (должностные оклады) работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Руководитель учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, после согласования с агентством утверждает положение об оплате труда работников учреждения.

5. Штатное расписание учреждения после согласования с агентством утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и

служащих (далее - ЕКС) или профессиональных стандартах.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ определены Приложением 1 к настоящему Положению.

10. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в размере 50-80 процентов от должностного оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

11. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в соответствии с порядком, установленным Правительством Иркутской области.

13. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определен Приложением 2 к настоящему Положению.

14. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

15. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения с учетом условий труда.

16. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом агентства.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах и производятся на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, определенных в Приложении 3 к настоящему Положению.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- д) надбавка за работу в сельской местности.

18. Локальными нормативными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Южных районах Иркутской области (северная надбавка) в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в праздничные дни (вечернее время);

доплата за работу в праздничные дни (дневное время);

доплата за работу в праздничные дни (ночное время);

оплата сверхурочных часов;

оплата работы в праздничные и выходные дни;

г) надбавка за работу в сельской местности (выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах);

д) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к размеру оклада (должностного оклада), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

19. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

20. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Компенсационные выплаты за: совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Оплата сверхурочных часов производится работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Доплата за работу в праздничные и выходные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации (оплата работы в праздничные и выходные дни).

25. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается в порядке, предусмотренном статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 25 процентов к размеру оклада (должностного оклада) работника.

26. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

27. Индексация заработной платы работников государственного учреждения

производится в порядке, установленном законодательством в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных Законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

Глава 5. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

29. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

30. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам в процентах к окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено настоящим Положением.

31. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

а) надбавка за выполнение больших объемов работ, выполняемых работниками государственного архива, установленная локальным актом об оплате труда в соответствии с методическими рекомендациями Росархива, опубликованными Всероссийским научно-исследовательским институтом документоведения и архивного дела в 2007 году;

б) надбавка за организацию и проведение выставок, тематических лекций, семинаров, конкурсов и иных мероприятий.

в) надбавка за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрация и эксплуатация необходимого для реализации основной деятельности учреждения имущества);

г) надбавка за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан определенных этнических общностей, путем разработки и реализации учреждением планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств;

д) надбавка за применение техоборудования при проведении работ по сохранению объектов культурного наследия, включая использование информационных баз данных при работе с архивными документами.

Размер каждой из выплат по категориям, указанным в настоящем пункте, - не менее 5 процентов.

е) Надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

Данная надбавка устанавливается работникам за выполнение срочных работ с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Иркутской области, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или

государств.

Размер данной выплаты - не менее 7 процентов

32. В рамках вида выплат стимулирующего характера устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет. Надбавки устанавливаются работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава учреждения за стаж работы в размерах, определенных в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за стаж непрерывной работы (надбавка за выслугу лет) применяется к окладу по основной работе.

Установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, членские книжки членов кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов, военный билет).

33. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

а) надбавка за работу с источниками комплектования - в размере не менее 30 процентов;

б) надбавка за работу с отдельными видами документов.

Устанавливается за работу с архивными документами, работу по формированию номенклатуры дел, ведению основных юридических документов государственного учета архивных фондов. Также устанавливается при высокой сложности подготавливаемых работниками документов, обрабатываемых информационных запросов (если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативно-правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей) и (или) проведении работ по поиску и копированию архивных документов и (или) регулярном участии (не менее 3 раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Иркутской области, и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов Иркутской области, официальной информации. Размер данной выплаты составляет не менее 7 процентов.

34. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся:

а) надбавка за почетное звание.

Устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания:

«Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

«Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

б) Надбавка за ведомственный знак отличия.

Устанавливается работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства Российской Федерации - в размере до 10 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного ведомственного знака отличия надбавка устанавливается по каждому из них, при этом общий размер надбавки не должен превышать 20 процентов;

в) Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов.

При наличии у работника учреждения ученой степени и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

г) Надбавка за применение иностранных языков.

Устанавливается работникам учреждения, применяющим в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей иностранные языки, с учетом объема обязанностей, требующих применения иностранных языков, - за применение иностранных языков в размере не менее 15 процентов;

д) Надбавка за наличие государственных наград.

Устанавливается при поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3 окладов работника (для работников, не включенных в ПКГ, - 3 должностных оклада) одновременно в течение 3 месяцев с момента представления копии наградных документов руководителю учреждения и в исполнительный орган государственной власти Иркутской области, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения (далее - учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение (присвоение почетных званий, награждение знаками отличия);

При награждении работника ведомственными наградами Федерального архивного агентства Российской Федерации - в размере 2 окладов работника (для работников, не включенных в ПКГ, - 2 должностных окладов) одновременно в течение 3 месяцев с момента представления копий наградных документов руководителю учреждения и учредителю, но не позднее истечения года, в котором состоялось награждение ведомственными наградами;

При награждении работника почетной грамотой, нагрудным знаком «За заслуги», объявление благодарности министерством культуры Иркутской области, архивного агентства Иркутской области, занесение в Книгу Почета Научно-методического совета

архивных учреждений Сибирского федерального округа, Книгу Почета архивного агентства Иркутской области - в размере 1 оклада работника (для работников, не включенных в ПКГ, - 1 должностного оклада) единовременно в течение 3 месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю учреждения, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение.

е) Персональная надбавка. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные стимулирующие выплаты к окладам (должностным окладам) отдельным категориям работников:

- награжденным наградами Иркутской области;

- имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией.

Размер каждой из выплат по категориям, указанным в настоящем пункте, - не более 10 процентов.

ж) Надбавка молодым специалистам.

Устанавливается в размере не менее пяти процентов работникам в возрасте на дату установления выплаты не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которых составляет менее 3 лет (устанавливается работникам, не имеющим стимулирующей выплаты надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет).

з) Надбавка за квалификационную категорию в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливается водителям легковых автомобилей и автобусов:

1) водителям, имеющим 2 класс, - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) водителям, имеющим 1 класс, - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Порядок присвоения классов водителям указанных транспортных средств устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Указанная надбавка устанавливается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю был установлен соответствующий класс.

и) надбавка за квалификационную категорию также устанавливается: за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям

(профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

как выплата по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, в том числе по должностям (профессиям), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада) в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

36. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорийность, выплата к окладу (должностному окладу) надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

37. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, выплата к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

38. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размерах от оклада (должностного оклада) по квалификационным категориям (классам):

а) должности которых включены в п. 2 «Деятельность архивов» Перечня должностей работников учреждений Иркутской области по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»:

0,10 - первой категории;

0,05 - второй категории;

б) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, не включенным в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению в перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений:

0,35 - главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,25 - ведущий;

0,20 - высшей категории (класса);

0,15 - первой категории (класса);

0,10 - второй категории (класса);

для должностей без применения категории (класса) - не устанавливается;

39. Надбавка за квалификационную категорию по должностям (профессиям), не

предусматривающим категоричность, устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности и (или) как непосредственное потребление результата исполнения трудовых обязанностей работника, предусмотренных трудовым договором, получателями услуг учреждения.

Выплата по должностям (профессиям), не предусматривающим категоричность не может превышать 0,5.

Решение об установлении надбавки за квалификационную категорию по должностям (профессиям), не предусматривающим категоричность, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

40. В рамках вида выплат стимулирующего характера к премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- а) премия по итогам работы за год;
- б) премия по итогам работы за квартал;
- в) премия по итогам работы за месяц;
- г) премия по итогам работы за полугодие;
- д) премия по итогам работы за 9 месяцев.

41. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

42. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц, квартал, полугодие 9 месяцев или год является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

43. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в учреждении;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров

стимулирующих выплат утверждается локальным актом учреждения.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и с учетом рекомендованных показателей и критериев эффективности деятельности работников государственного учреждения, определенных приложением 3 к настоящему Положению.

45. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждения;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждения - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждения.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление не направляется.

Представление должно содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных перечнем.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в настоящем пункте, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

Представление составляется лицами, указанными в настоящем пункте, по собственной инициативе в случаях:

а) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

б) при поступлении на работу в учреждение представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник, в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником;

в) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя, фактически отработавшем каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках.

Работниками, находящимися в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований или руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения, предусмотренные настоящим пунктом, при издании локального акта о премировании работников или локального акта о

премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

46. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. Материальная помощь работникам учреждения (включая руководителей и их заместителей) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) причинение материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Членами семьи признаются супруги, дети (в том числе усыновленные), родители работников учреждения.

б) Причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

48. При наступлении указанных случаев рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителя и заместителей руководителя – до одного должностного оклада;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, - до 3 должностных окладов.

Решение должно быть принято руководителем учреждения в течение 3 дней с момента поступления заявления работника на рассмотрение.

Решение о выплате и размере материальной помощи работнику оформляется локальным актом учреждения.

49. Конкретный размер материальной помощи:

а) руководителю учреждения с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 47 настоящего Положения, определяется правовым актом учредителя о выплате материальной помощи руководителю учреждения;

б) заместителям руководителя с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 47 настоящего Положения, определяется локальным актом учреждения о выплате материальной помощи заместителю руководителя.

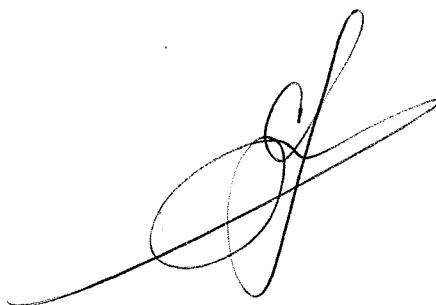
Локальные акты учреждения о выплате материальной помощи работникам, заместителям руководителя, правовые акты учредителя о выплате материальной помощи руководителю должны содержать сведения о наступлении случаев, предусмотренных пунктом 47 настоящего Положения, и размере материальной

помощи.

50. Работникам учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата к отпуску в размере не более двух окладов (должностных окладов).

51. Работники учреждения, в случае не наступления в календарном году случаев, указанных в пункте 47 настоящего Положения, при условии наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, доведенных учреждению, имеют право на получение материальной помощи до истечения текущего календарного года в размере не менее одного оклада (должностного оклада).

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения, подведомственного архивному
агентству Иркутской области, по виду
экономической деятельности «Деятельность
библиотек и архивов»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ)
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АРХИВНОМУ АГЕНТСТВУ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8774
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование "старший" не применяется)	9048
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9281
2 квалификационный уровень	9512
3 квалификационный уровень	10286

4 квалификационный уровень	10935
5 квалификационный уровень	11446
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	11899
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	12374
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	13053
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	13808
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера)	14303
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень (начальники отделов, предусмотренных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ)	15049
2 квалификационный уровень (главные: аналитик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, механик, энергетик, диспетчер (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	15824
3 квалификационный уровень (директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения)	16775

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по
 общепрофессиональным профессиям рабочих

Наименование профессии	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	8328
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2	9412
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	10588
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	12208
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-	3	13100

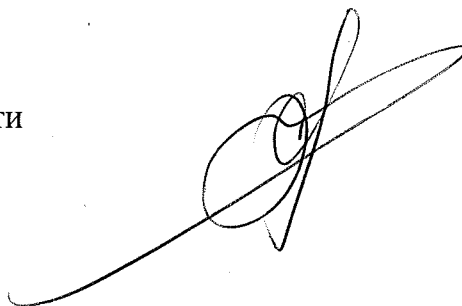
квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4	14038

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей работников государственных архивов

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов третьего уровня	
1 квалификационный уровень (архивист)	11726
2 квалификационный уровень (архивист 2 категории, художник-реставратор архивных документов)	12904
3 квалификационный уровень (архивист 1 категории, археограф 1 категории, художник-реставратор архивных документов 2 категории)	14064
4 квалификационный уровень (ведущий архивист, ведущий археограф, художник-реставратор архивных документов 1 категории)	15240
5 квалификационный уровень (главный архивист, главный археограф, художник-реставратор архивных документов высшей категории)	16414
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов четвертого уровня	
1 квалификационный уровень (заведующий сектором,	16888

заведующий архивохранилищем, заведующий лабораторией обеспечения сохранности документов, начальник отдела)	
2 квалификационный уровень (главный хранитель фондов архива)	17123
3 квалификационный уровень (директор филиала)	17593

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

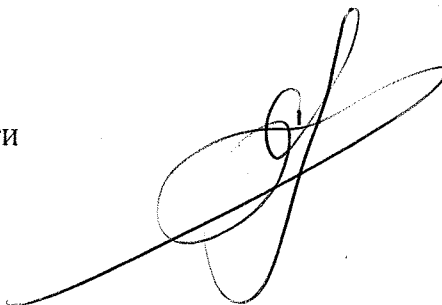
Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Иркутской области,
подведомственного архивному агентству
Иркутской области, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и
архивов»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АРХИВНОМУ АГЕНТСТВУ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ

Областное государственное казенное учреждение « Государственный архив
Иркутской области»

Главный хранитель фондов архива
Заведующий сектором
Заведующий архивохранилищем
Заведующий лаборатории обеспечения сохранности архивных
документов
Главный архивист
Главный археограф
Ведущий архивист
Ведущий археограф
Художник - реставратор архивных документов (категорируемая)
Архивист (категорируемая)
Археограф (категорируемая);

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

Приложение 3

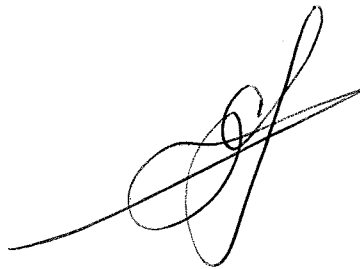
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АРХИВНОМУ АГЕНТСТВУ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Выплаты стимулирующего характера	Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
	Выполнение сверх установленных показателей
Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Наличие стажа работы в архивных учреждениях, архивах организаций, включая работу в органах государственной власти, осуществляющих функции по управлению архивным делом, а также органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере архивного дела
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства

Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Наличие квалификационной категории (для водителей)
	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

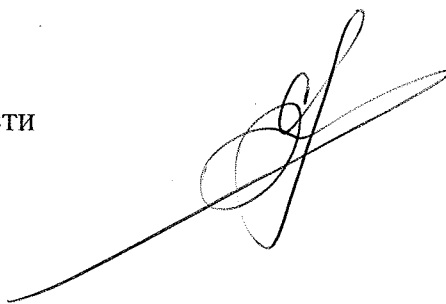
Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АРХИВНОМУ АГЕНТСТВУ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Стаж работы	Размеры выплат за стаж работы
от 1 до 8 лет	15%
от 8 до 13 лет	20%
от 13 до 18 лет	25%
от 18 до 23 лет	30%
от 23 лет	35%

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников