

**Правительство
Республики Ингушетия**



ГІалгІай Республика

Правительство

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«31» октября 2015 г. № 166

г. Магас

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Государственный архив Республики Ингушетия»

Правительство Республики Ингушетия **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Государственный архив Республики Ингушетия».
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Председатель Правительства
Республики Ингушетия**



А. Мальсагов



Утверждено
Постановлением Правительства
Республики Ингушетия
от «31» октября 2015 г. 166

Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Государственный архив Республики Ингушетия»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Государственный архив Республики Ингушетия» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Республики Ингушетия.

1.2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете Республики Ингушетия на очередной финансовый год.

1.2.2. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Ингушетия.

1.2.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Ингушетия.

1.2.4. Повышение оплаты труда работникам Учреждения обеспечивается:

плановой индексацией должностных окладов с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем финансовом году, в порядке и на условиях, установленных Правительством Республики Ингушетия;

совершенствованием системы стимулирующих выплат, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) за счет доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Ингушетия, средств, полученных в результате оптимизации неэффективных расходов, структурных преобразований, путем исключения дублирующих функций структур и оптимизации численности персонала.

1.2.5. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Ингушетия, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.6. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений Учреждения

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат.

2.1.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1.	1-й квалификационный уровень	хранитель фондов	5040

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
-------	--------------------------------	------------------------	----------------------------

1	1-й квалификационный уровень	архивист, археограф, палеограф	5220
2.	2-й квалификационный уровень	хранитель фондов	5540

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	1-й квалификационный уровень	старший хранитель; методист, архивист II категории, археограф II категории, палеограф II категории	5800
2	2-й квалификационный уровень	художник-реставратор III категории; методист II категории	5800
3	3-й квалификационный уровень	художник-реставратор II категории, архивист, археограф, палеограф, методист I категории	5940
4	4-й квалификационный уровень	ведущий: архивист, археограф, палеограф	6310
5	5-й квалификационный уровень	художник-реставратор I категории; ведущий методист	6310
6	6-й квалификационный уровень	ведущий художник- реставратор	6574

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов четвертого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	1-й квалификационный уровень	заведующие архивохранилищами II группы – II-III групп по оплате труда руководителей; заведующий (начальник) сектором по основной деятельности IV и III групп по оплате труда руководителей; заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, лабораторией в составе архивного учреждения IV группы по оплате труда руководителей	6300
2	2-й квалификационный уровень	заведующие архивохранилищами II группы - I группы по оплате труда руководителей;	6550

		<p>заведующий (начальник) сектором по основной деятельности II группы по оплате труда руководителей;</p> <p>заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, лабораторией в составе архивного учреждения III группы по оплате труда руководителей;</p> <p>главный хранитель фондов IV группы по оплате труда руководителей;</p> <p>главный: архивист, палеограф, археограф III группы по оплате труда руководителей</p>	
3	3-й квалификационный уровень	<p>заведующие архивохранилищами I группы - II группы по оплате труда руководителей;</p> <p>заведующий (начальник) сектором по основной деятельности I группы по оплате труда руководителей;</p> <p>заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, лабораторией в составе архивного учреждения II группы по оплате труда руководителей;</p> <p>главный хранитель фондов III группы по оплате труда руководителей;</p> <p>главный: архивист, палеограф, археограф II группы по оплате труда руководителей</p>	6800
4	4-й квалификационный уровень	<p>заведующий архивохранилищами I группы - I группы по оплате труда руководителей;</p> <p>заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, лабораторией в составе архивного учреждения I группы по оплате труда руководителей;</p> <p>главный хранитель фондов II группы по оплате труда руководителей;</p> <p>главный: архивист, палеограф, археограф I группы по оплате труда руководителей</p>	7050
5	5-й квалификационный уровень	<p>главный хранитель фондов I группы по оплате труда руководителей;</p> <p>директор филиала</p>	7200

2.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	4790

2.1.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам, секретарь руководителя	5040
2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5220
3	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5540
4	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6050

2.1.8. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	1-й квалификационный уровень	документовед; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист, юристконсульт	5540
2	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5740

3	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6220
4	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6760
5	5-й квалификационный уровень	главные специалисты в основном отделе	7400

2.1.9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада
1	1-й квалификационный уровень	начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела по связям с общественностью, начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	7100

2.2. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам Учреждения по результатам аттестации. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за награды, почетные звания;

- премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются по решению работодателя и по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников Учреждения.

2.4. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие)

3.1. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.1.1. В порядке исключения рабочим, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, может быть установлен повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.1.2. Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

3.2. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

4.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2-я квалификационная группа	архивные учреждения (архивы) I и II групп по оплате труда руководителей	12849
2	3-я квалификационная группа	архивные учреждения (архивы) III и IV групп по оплате труда руководителей;	11682

		архивные учреждения (архивохранилища) I и II групп по оплате труда руководителей	
3	4-я квалификационная группа	архивные учреждения (архивохранилища) III и IV групп по оплате труда руководителей	10619

4.2. Объемные показатели по отнесению руководителя Учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 7 настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-15 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Руководителю Учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения. Размеры предельной кратности дохода руководителя учреждения определяются в зависимости от среднесписочной численности работников:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	До 50	2,0
2	От 51 до 100	3,0

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы, доходу одного работника Учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5. Порядок установления и рекомендуемые выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822.

Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в пунктах 4.2 – 4.6 настоящего Положения.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. 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), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты устанавливается до 35 процентов от основного оклада.

5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в такие дни, в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере 10-15 % от должностного оклада.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.

5.8. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.9. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат.

5.10. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Порядок установления и рекомендуемые выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников Учреждения, направленного на повышение мотивации и эффективности их деятельности, рекомендуется устанавливать следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;

- выплата за награды, почетные звания;
- премиальные выплаты по итогам работы, (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

- за участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

Иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения, с учетом специфики его деятельности.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.

6.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

руководителям и специалистам – в размере от 90 до 200 процентов должностного оклада;

рабочим – в размере от 60 до 90 процентов ставки заработной платы. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

6.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и организациях на территории Российской Федерации.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 15 лет – 0,20;
- свыше 15 лет – 0,30.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в казенном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

6.7. Для рабочих стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.9. Выплата за награды, почетные звания устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Республики Ингушетия, награжденным ведомственными знаками

отличия в труде, соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы.

Рекомендуемый размер выплат стимулирующего характера:

Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Республики Ингушетия	10 %
Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Республики Ингушетия (по профилю деятельности)	10 %
Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке республиканским органом исполнительной власти в сфере культуры	5 %

Выплата за награды, почетные звания устанавливается по одному из оснований.

Выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.10. Премияльные выплаты производятся с целью поощрения работников:

- за общие результаты труда по итогам за отчетный период;
- за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

7.1. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя	Объем хранения документов (тыс.ед.хранения)*
1	Государственные архивы управленческой документации	
	I	свыше 1500
	II	от 1000 до 1500
	III	От 500 до 1000
	IV	До 500

*Примечания:

1. Общие объемы хранения документов государственных архивов, хранящих наряду с управленческой документацией творческую документацию, документы личного происхождения, кино-, фото-, фонодокументы и научно-техническую документацию, определяются с учетом перевода в единицы хранения управленческой документации перечисленных выше видов документов исходя из следующего соотношения: 10 тыс. единиц хранения иной документации (кроме управленческой) приравниваются к 50 тыс. единиц хранения управленческой документации.

2. Объем хранения документов устанавливается исходя из общего количества единиц хранения по статистической отчетности Учреждения.