



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 3776

от «02» октября 2026 г.

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

01.10.2026

№ 193

г. Киров

**Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников
областных государственных учреждений, подведомственных
министерству культуры Кировской области**

В соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Кировской области, согласно приложению № 1.

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области, согласно приложению № 2.

3. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного архивного учреждения, подведомственного министерству культуры Кировской области, согласно приложению № 3.

4. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр культуры
Кировской области

Д.Л. Дворцов

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
культуры Кировской области
от 01.10.2026 № 193

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областных государственных учреждений
культуры, подведомственных министерству культуры
Кировской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства области от 01.12.2008 № 154/468).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Кировской области (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ).

1.3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, а также рекомендуемые размеры компенсационных выплат.

1.3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников учреждений.

1.5. Положения об оплате труда работников учреждений утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с министерством культуры Кировской области (далее – учредитель).

1.6. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренный учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

1.11. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу областных государственных учреждений культуры, утверждается Учредителем.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии,

утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	12 720	10 620
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	13 590	11 350
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	16 120	13 460
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	16 740	13 950

Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа	Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Артист-солист-инструменталист, Методист по музейно-образовательной деятельности, Специалист по учету музейных предметов, Хранитель музейных предметов, Художник-конструктор (дизайнер)
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Главный режиссер, Главный хранитель музейных предметов, Управляющий творческого коллектива, Художественный руководитель

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	14 960	12 490

2.1.3. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
Общетраслевые должности служащих первого уровня	11 890	9 910
Общетраслевые должности служащих второго уровня	12 720	10 620
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	13 990	11 680
Общетраслевые должности служащих четвертого уровня	16 340	13 610

Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих, не включенные в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименования должностей руководителей, специалистов и служащих
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, Специалист в сфере закупок

2.1.4. Должностной оклад заместителю руководителя (начальника) структурного подразделения учреждения устанавливается руководителем

учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя (начальника) соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.3. Положениями об оплате труда работников учреждений может предусматриваться перспективная (поконцертная) оплата труда артистического персонала. В этом случае расчет месячного должностного оклада производится, исходя из ставки за одно выступление умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, устанавливаемую учреждениями. При не выполнении месячной нормы выступлений оплата производится в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

3.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к вспомогательному персоналу, рублей
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	12 310	10 280
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	13 360	11 150

Наименования профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	столяр по изготовлению декораций

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	столяр по изготовлению декораций
2 квалификационный уровень	столяр по изготовлению декораций

3.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к вспомогательному персоналу, рублей
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	11 050	9 220
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	12 620	10 520

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

выплаты при совмещении профессий (должностей).

выплаты за расширение зон обслуживания.

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

выплаты за сверхурочную работу.

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

выплаты за работу в ночное время.

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ устанавливается компенсационная выплата.

4.4.1. Конкретный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

4.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

4.4.3. В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

4.5. В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением совета министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» в местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

4.5.1. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты за сверхурочную работу.

4.7.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.7.2. Сверхурочная работа оплачивается в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.8.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.8.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

4.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

4.10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке к государственной тайне на постоянной основе.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных Постановлением Правительства

Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих

5.1. В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

5.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:
за стаж непрерывной работы;

за наличие ученой степени и почетного звания;
 за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
 повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

5.2.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

5.2.1.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

5.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

5.2.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.2.2.1. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук в виде процентной надбавки к окладу. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
кандидат наук	до 10 %
доктор наук	до 20 %

5.2.2.2. Выплата за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, отрасли культура, входящие в систему государственных наград, за наличие почетных званий «Заслуженный работник культуры Кировской области», «Заслуженный артист Кировской области» устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 35 %
«Заслуженный художник Российской Федерации»	до 35 %
«Заслуженный артист Российской Федерации»	до 35 %
«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»	до 40 %
«Народный художник Российской Федерации»	до 50 %
«Народный артист Российской Федерации»	до 50 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25 %
«Заслуженный артист Кировской области»	до 25 %

5.2.3. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора

в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), которые расположены в сельских населенных пунктах.

5.2.3.1. Перечень должностей специалистов определен Приложением к настоящему Положению.

5.2.3.2. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждений (структурных подразделений учреждений).

5.2.3.3. Рекомендуемый минимальный размер надбавки к окладу за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, 25 %.

5.2.4 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5.2.4.1. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.2.4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

5.2.4.2.1. Работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их профессиональной квалификационной группой и категорией, установленной приказом руководителя учреждения на основании решения аттестационной комиссии учреждения после прохождения работником аттестации.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

ведущий мастер сцены – 0,3

главный – 0,25

ведущий – 0,2;

старший - 0,15

младший - 0,1

высшей категории – 0,2

первой категории – 0,15

второй категории – 0,1.

5.2.4.2.2. Работникам театров и концертной организации, замещающим должности, отнесенные к основному персоналу, в соответствии с правовым актом министерства, в размере до – 0,35.

5.2.4.2.3. Работникам, замещающим должности по которым может устанавливаться производное должностное наименование.

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2

5.2.4.2.4. Работникам Вятского губернского симфонического оркестра имени В.А. Раевского, занимающим должности главного дирижера, дирижера, помощника главного дирижера, артиста симфонического оркестра (концертмейстера оркестра-солиста), артиста симфонического оркестра (концертмейстера группы-солиста группы), артиста симфонического оркестра

(регулятора группы-помощника концертмейстера), артиста симфонического оркестра, артиста вспомогательного состава – в размере до 2,0.

5.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

5.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

5.3.1.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу художественного руководителя драматического театра до 7,6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу главного дирижера Вятского губернского симфонического оркестра имени В.А. Раевского до 9,5.

5.3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

5.3.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

5.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 150%. Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Вятского губернского симфонического оркестра имени В.А. Раевского, занимающим должности главного дирижера, дирижера, помощника главного дирижера, артиста симфонического оркестра (концертмейстера оркестра-солиста), артиста симфонического оркестра (концертмейстера группы-солиста группы), артиста симфонического оркестра (регулятора группы-помощника концертмейстера), артиста симфонического оркестра, артиста вспомогательного состава – в размере до 200%.

5.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ – до 200%. Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Вятского губернского симфонического оркестра имени В.А. Раевского, занимающим должности главного дирижера, дирижера, помощника главного дирижера, артиста симфонического оркестра (концертмейстера оркестра-солиста), артиста симфонического оркестра (концертмейстера группы-солиста группы), артиста симфонического оркестра (регулятора группы-помощника концертмейстера), артиста симфонического оркестра, артиста вспомогательного состава – в размере до 250%.

5.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

5.4. Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

6.2.1. Постоянная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

6.2.1.1. Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

6.2.1.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

6.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

6.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

6.2.2. Выплаты за наличие почетного звания устанавливается в виде процентной надбавки к окладу работникам, имеющим почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области».

6.2.2.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25 %

6.2.2.2. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

6.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.2.3.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.2.3.2. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

6.2.3.3.1. Работникам театров и концертной организации, замещающим должности, отнесенные к основному персоналу, в соответствии с правовым актом министерства, в размере до – 0,35.

6.2.3.3.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенного им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,19

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,08

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

6.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 3.

Условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.1.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

6.3.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 150%

6.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ до 200%

6.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.5 Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

7. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит

из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и учредителем.

7.1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из размера должностного оклада (должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу), установленного Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570 в зависимости от предельной штатной численности работников и типа учреждения».

7.1.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{ДО(ПКГ)} \times k \times g, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада, установленный Положением об оплате труда работников учреждения для должностей, относимых к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570»;

k – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от предельной штатной численности работников учреждения (далее – коэффициент зависимости).

Коэффициент зависимости устанавливается в следующих размерах:

При предельной штатной численности работников учреждения до 50 штатных единиц – 2,25;

при предельной штатной численности работников учреждения от 51 до 100 штатных единиц – 2,6;

при предельной штатной численности работников учреждения свыше от 101 до 150 штатных единиц – 2,8;

при предельной штатной численности работников учреждения свыше 151 штатных единиц – 3,0;

g – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

для казенных учреждений – 0,7;

для учреждений автономного и бюджетного типа – 1.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется Учредителем и оформляется приказом министра культуры Кировской области.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения представляется учреждением ежегодно до 1 марта Учредителю, который до 1 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

7.3. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу.

7.4. Размер должностного оклада руководителя подлежит изменению в случае изменения размера должностного оклада работников (прочий персонал), установленного Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570, а также в случае изменения установленной предельной штатной численности работников учреждения или изменении типа учреждения.

7.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора - художественный руководитель, заместитель директора – главный режиссер, и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

7.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

7.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

7.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения ими установленных Учредителем показателей эффективности деятельности.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

7.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры – не более 40 процентов.

IV. Другие вопросы оплаты труда

8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем учреждения.

8.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным

практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

8.3. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда учреждений.

8.4. Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе путем указания в доверенности делегировать руководителю филиала, определение размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение, условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

8.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.9. В штатное расписание областных государственных учреждений культуры могут быть включены профессии рабочих и должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, а также любой другой сферы деятельности с установлением должностного оклада, рекомендуемого Примерным положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных Учредителю.

8.10. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

8.11. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

8.12. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

8.13. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения.

8.14. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение

к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей специалистов, выполняющих работу на условиях
трудового договора в учреждениях, которые расположены
на территориях сельских поселений, а также в расположенных
на территориях таких поселений структурных подразделениях
учреждений, которым устанавливается выплата за работу
в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных
в сельских населенных пунктах**

заведующий филиалом (структурным подразделением);
методист;
лектор (экскурсовод).

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
культуры Кировской области
от 01.10.2026 № 193

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областных государственных
образовательных учреждений, подведомственных министерству
культуры Кировской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства области от 01.12.2008 №154/468).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ).

1.3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, а также рекомендуемые размеры компенсационных выплат.

1.3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений,

утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников учреждений.

1.5. Положения об оплате труда работников учреждений утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с министерством культуры Кировской области (далее – учредитель).

1.6. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренный учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения

в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности работников образования

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 690
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 130
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	16 867
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8 630

Наименование должности работников образования, не включенные в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности работников образования
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	6 570
профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	8 630

2.1.3. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства

и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	7 870
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8 390
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 950
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 360

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3. Основные условия оплаты труда работников, замещающих общепрофессиональные должности служащих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	6 130
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	6 570

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	7 200
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	8 430

Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих, не включенные в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименования должностей руководителей, специалистов и служащих
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда Специалист в сфере закупок

3.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

4. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к вспомогательному персоналу, рублей
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	5 690
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	6 500

Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к вспомогательному персоналу, рублей
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	7 610
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	8 270

4.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

выплаты при совмещении профессий (должностей).

выплаты за расширение зон обслуживания.

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

выплаты за сверхурочную работу.

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

выплаты за работу в ночное время.

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

5.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ устанавливается компенсационная выплата.

5.4.1. Конкретный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

5.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

5.4.3. В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

5.5. В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением совета министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» в местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

5.5.1. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

С 01.09.2021 педагогическим работникам областных государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, дополнительно устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 5000 рублей (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах).

С 01.09.2024 ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями областных государственных профессиональных образовательных организаций в размере 5000 рублей.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу.

5.7.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

5.7.2. Сверхурочная работа оплачивается в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.8.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

5.8.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

5.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

5.10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке к государственной тайне на постоянной основе.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Выплаты стимулирующего характера работников учреждений, замещающих должности работников образования

В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности работников образования, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.1. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за стаж непрерывной работы;
- за наличие квалификационной категории (классности);
- за наличие ученой степени и почетного звания;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или

муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

6.1.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

6.1.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

6.1.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.1.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

6.1.1.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

6.1.2. Выплата за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается всем работникам, занимающим должности работников образования, предусматривающие наличие квалификационных категорий, в виде надбавки в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Рекомендуемые размеры:

при наличии высшей квалификационной категории – до 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – до 0,1;

Присвоение квалификационных категорий осуществляется работникам по результатам аттестаций, проводимых в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.1.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

6.1.4.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

6.1.4.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
кандидат наук	до 10 %
доктор наук	до 20 %

6.1.4.1.2. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

6.1.4.2. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отраслей культуры и образования, входящие в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», «Заслуженный артист Кировской области».

6.1.4.2.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный учитель Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»	до 40 %
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный художник Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный артист Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»	до 40 %
«Народный художник Российской Федерации»	до 50 %
«Народный артист Российской Федерации»	до 50 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25 %
«Заслуженный артист Кировской области»	до 25 %

6.1.4.2.2. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области».

6.1.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

6.1.5.1. Всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	0,077
2 квалификационный уровень	0,154
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,12
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,047
3 квалификационный уровень	0,095
профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
3 квалификационный уровень	0,095

6.1.5.2. Для педагогических работников колледжей, реализующих образовательную программу повышенного уровня. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 0,15.

6.2. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

6.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

6.2.1.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

6.2.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

6.2.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяется Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

6.2.2.2. Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 150%.

6.2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ до 200%

6.2.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде надбавки

в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

6.2.4.1. Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2.4.2. Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

7. Выплаты стимулирующего характера работников учреждений, замещающих должности специалистов и служащих

В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

7.1. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие ученой степени и почетного звания;

повышающий коэффициент по занимаемой должности.

7.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

7.1.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

7.1.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

7.1.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.1.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

7.1.1.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

7.1.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

7.1.2.1. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук в виде процентной надбавки к окладу. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
кандидат наук	до 10 %
доктор наук	до 20 %

7.1.2.2. Выплата за наличие почетного звания устанавливается в виде процентной надбавки к окладу работникам, имеющим почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград,

почетное звание «Заслуженный работник культуры Кировской области», «Заслуженный артист Кировской области».

7.1.2.3. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

7.1.2.4. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный учитель Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»	до 40 %
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный художник Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный артист Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»	до 40 %
«Народный художник Российской Федерации»	до 50 %
«Народный артист Российской Федерации»	до 50 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25 %
«Заслуженный артист Кировской области»	до 25 %»

7.1.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой:

7.1.3.1. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за должностное категорирование специалистов:

главный – 0,25

ведущий – 0,2;

старший - 0,15

младший - 0,1

высшей категории – 0,2

первой категории – 0,15

вторая категория - 0,1.

7.1.3.2. За производное должностное наименование служащих:

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2

7.2. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты.

7.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

7.2.1.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

7.2.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

7.2.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

7.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 150%.

7.2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ до 200%

7.2.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде надбавки

в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

7.2.4.1. Условия установления премиальных выплаты определяется Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

7.2.4.2. Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

8. Выплаты стимулирующего характера работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

8.1. В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

8.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

8.2.1. Постоянная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

8.2.1.1. Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

8.2.1.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником

соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

8.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

8.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

8.2.2. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в виде процентной надбавки к окладу работникам, имеющим почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград, почетное звание «Заслуженный работник культуры Кировской области».

8.2.2.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 30 %
«Заслуженный работник культуры Кировской области».	до 25 %

8.2.2.2. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

8.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенного

им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

8.2.3.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

8.2.3.2. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

8.2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливаются приказами руководителей учреждений на срок, не превышающий одного календарного года.

8.2.3.4. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

По профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,19

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,08

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

8.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:
персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты.

8.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

8.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 3.

Условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

8.3.1.1. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

8.3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

8.3.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяется Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

8.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 150%.

8.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ до 200%.

8.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

8.3.4.1. Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

8.4. Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

9. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит

из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

9.1. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем.

9.1.1. Размер должностного оклада руководителя устанавливается исходя из размера должностного оклада, установленного Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе «Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н в зависимости от предельной штатной численности работников учреждения и типа учреждения.

9.1.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{ДО(ПКГ)} \times k \times g, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада, установленный Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе «Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н

k – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от предельной штатной численности работников учреждения (далее – коэффициент зависимости).

Коэффициент зависимости устанавливается приказом Учредителя в следующих размерах:

при предельной штатной численности работников учреждения до 50 штатных единиц – 3,2;

при предельной штатной численности работников учреждения от 51 до 150 штатных единиц – 3,7;

при предельной штатной численности работников учреждения свыше 151 штатных единиц – 4,25;

g – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

для учреждений автономного и бюджетного типа – 1;

для казенных учреждений – 0,7.

9.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется Учредителем и оформляется приказом министра культуры Кировской области.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения представляется учреждением ежегодно до 1 марта Учредителю, который до 1 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

9.3. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу.

9.4. Размер должностного оклада руководителя подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, установленного Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе «Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, а также в случае изменения установленной предельной штатной численности работников учреждения или изменении типа учреждения.

9.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности и по учреждению к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

9.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора – художественный

руководитель, заместитель директора – главный режиссер, и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

9.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

9.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

9.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения ими установленных Учредителем показателей эффективности деятельности.

9.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

9.11. Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения в том же учреждении, может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме учебной нагрузки не более 360 часов в год.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения может осуществляться на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Выполнение данной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя. Оплата указанной работы осуществляется в пределах установленного Учредителем предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения.

9.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений – не более 40 процентов.

IV. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

10.2. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

10.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

10.4. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда учреждений.

10.5. Для оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях среднего профессионального образования может применяться почасовая оплата труда, устанавливаемая руководителями учреждений самостоятельно.

10.7. Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе путем указания в доверенности делегировать руководителю филиала, определение размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение, условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

10.9. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

10.10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Министерством образования Российской Федерации.

10.11. Тарификационный список работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других

конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.12. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования Российской Федерации.

10.13. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.14. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

10.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.16. В штатное расписание областных государственных образовательных учреждений могут быть включены профессии рабочих и должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, а также любой другой сферы деятельности с установлением должностного оклада, рекомендуемого Примерным положением об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Кировской области.

10.17. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

10.18. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

10.19. При расчете доплаты в составе заработной платы учитываются выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств полученных от иной приносящей доход деятельности, кроме:

выплат районных коэффициентов;

выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время);

выплат за дополнительную работу (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), за проверку тетрадей, заведование кабинетом, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями и цикловыми методическими комиссиями, за квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист», за совмещение профессий (должностей), за работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы).

10.20. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

10.21. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
культуры Кировской области
от 21.02.2026 № 193

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областных государственных
архивных учреждений, подведомственных министерству
культуры Кировской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников областных государственных архивных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства области от 01.12.2008 № 154/468).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников областных государственных архивных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области (далее – архивы), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников архивов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

1.3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, а также рекомендуемые размеры компенсационных выплат.

1.3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера архива.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников архивов.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения архивами положений об оплате труда работников архивов.

1.5. Положения об оплате труда работников архивов утверждаются приказами руководителей архивов по согласованию с министерством культуры Кировской области (далее – учредитель).

1.6. Положения об оплате труда работников архивов подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций архивов.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников архивов, предусмотренный учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых архивами государственных услуг.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников архивов индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

1.11. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу архивов, утверждается Учредителем.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов, утвержденных

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня:	
1 квалификационный уровень	11 530
4 квалификационный уровень	12 510
5 квалификационный уровень	13 590
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня	14 190

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	11 890	9 910
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	12 720	10 620
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	13 990	11 680
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	16 330	13 610

Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих, не включенные в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименования должностей руководителей, специалистов и служащих
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, Специалист в сфере закупок

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний архивов и должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям деятельности архивов.

3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Наименование ПКГ	Должности, относимые к основному персоналу, рублей	Должности, относимые к административно-управленческому или вспомогательному персоналу, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	11 050	9 220
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	12 620	10 520

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний архивов и должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, а также уставным целям деятельности архивов.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам архивов устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

выплаты при совмещении профессий (должностей).

выплаты за расширение зон обслуживания.

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

выплаты за сверхурочную работу.

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

выплаты за работу в ночное время.

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей архивов в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.4.1. Конкретный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

4.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

4.4.3. В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

4.5. В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением совета министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» в местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты за сверхурочную работу.

4.7.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.7.2. Сверхурочная работа оплачивается в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.8.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.8.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

4.10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам архивов, допущенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке к государственной тайне на постоянной основе.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих

5.1. В целях поощрения работников архивов, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей архивов в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых архивами в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя архива.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

5.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие ученой степени и почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы в архиве, осуществляемой на условиях трудового договора.

5.2.1.1. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки (далее - стаж работы), включается время последней непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, в:

государственных и муниципальных архивах (архивных учреждениях), органах управления архивным делом всех уровней Российской Федерации, а также Союза ССР;

архивах органов государственной власти, иных государственных органов всех уровней, органов местного самоуправления Российской Федерации, а также Союза ССР;

архивах федеральных органов исполнительной власти и организаций, в соответствии с законодательством имевших и имеющих право депозитарного хранения документов Архивного фонда Российской Федерации;

архивах (соответствующих подразделениях) государственных и муниципальных музеев и библиотек, библиотек и организаций Российской академии наук, хранящих документы Архивного фонда Российской Федерации;

архивах (соответствующих подразделениях) учреждений, организаций, предприятий независимо от форм собственности, хранящих временно документы Архивного фонда Российской Федерации и другие архивные документы;

архивах профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года) и партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года);

бухгалтериях органов управления архивным делом, государственных и муниципальных архивных учреждений, в том числе в иных организациях не зависимо от их организационно-правовой формы.

В целях определения стажа работы понятия «архив», «государственный архив», «муниципальный архив» используются в том значении, в каком они определены статьей 3 Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

5.2.1.2. В стаж работы включаются нижеперечисленные виды деятельности при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в соответствии с п. 5.2.1.1 настоящего Положения:

пребывание на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в архивное учреждение не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва.

5.2.1.3. В стаж работы не включается, но стаж работы не прерывается, если нижеперечисленным перерывам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в соответствии с п. 5.2.1.1 настоящего Положения:

обучение в высшем или среднем профессиональном образовательном учреждении либо пребывания в аспирантуре, если перерыв между днём освобождения от работы и днём зачисления на учёбу не превысил сроков, установленных настоящим Положением в зависимости от причины увольнения, а также перерыв между днём окончания учёбы либо досрочного отчисления из учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при увольнении вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке), если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения в связи с инвалидностью, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев. Трёхмесячный период в этих случаях исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности;

при расторжении трудового договора с беременными женщинами и матерями, имеющими детей (в том числе усыновлённых или находящихся под опекой и попечительством) в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 16 лет, при условии поступления на работу до достижения ребёнком указанного возраста;

при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям;

при увольнении по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность независимо от продолжительности перерыва в работе;

при высвобождении работников из учреждений в связи с их реорганизацией или ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при переходе с одной работы на другую стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и иным законодательством.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа непрерывной работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, с подписями лечащего и главного врачей, удостоверенными печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности.

При поступлении на работу стаж работы не сохраняется после прекращения трудового договора по инициативе работодателя на основании пунктов 5-11 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.2.1.4. Для определения стажа работы в архивах создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями архивов.

5.2.1.5. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты (надбавки)
от 3 до 8 лет	до 10 %
от 8 до 13 лет	до 15 %
от 13 до 18 лет	до 20 %
от 18 до 23 лет	до 25 %
от 23 лет	до 30 %

5.2.1.6. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в архиве, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

В том случае, если у работника право на назначение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей,

при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Основанием для выплаты надбавки работникам является приказ руководителя архива.

5.2.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.2.2.1. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук в виде процентной надбавки к окладу. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя архива со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Размер выплаты (надбавки)
кандидат наук	до 10 %
доктор наук	до 20 %

5.2.2.2. Выплата за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу распоряжения Губернатора Кировской области.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Размер выплаты (надбавки)
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25%

5.2.3 Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности носит стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему

коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплата по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности за должностное категорирование устанавливается приказом руководителя архива на основании решения аттестационной комиссии архива после прохождения работником аттестации;

работникам, замещающим должности по которым может устанавливаться производное должностное наименование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов.

За должностное категорирование архивистов:

первой категории – 0,15

вторая категория - 0,1.

За производное должностное наименование служащих:

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2

5.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплата за качество выполняемых работ;
 премиальные выплаты.

5.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

5.3.1.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, степени участия в реализации особо важных проектов (например, конкурсов лучший по профессии, отраслевом конкурсе научных работ в области архивоведения, документоведения и археографии, издательских, выставочных и иных проектах) и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

5.3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

5.3.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

5.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 150%.

5.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ до 200%.

5.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премияльных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

5.4. Положениями об оплате труда работников архивов могут предусматриваться единовременные премияльные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными

праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, нагрудным знаком отличия Федерального архивного агентства «Почетный архивист», нагрудным знаком отличия Федерального архивного агентства «Почетный наставник», Почетной грамотой Федерального архивного агентства, Благодарностью руководителя Федерального архивного агентства, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. В целях поощрения работников архивов, замещающих должности рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей архивов в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых архивами в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя архива.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

6.2.1. Постоянная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы в архиве, осуществляемой на условиях трудового договора.

6.2.1.1. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки (далее – стаж работы), включается время последней непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, в:

государственных и муниципальных архивах (архивных учреждениях), органах управления архивным делом всех уровней Российской Федерации, а также Союза ССР;

архивах органов государственной власти, иных государственных органов всех уровней, органов местного самоуправления Российской Федерации, а также Союза ССР;

архивах федеральных органов исполнительной власти и организаций, в соответствии с законодательством имевших и имеющих право депозитарного хранения документов Архивного фонда Российской Федерации;

архивах (соответствующих подразделениях) государственных и муниципальных музеев и библиотек, библиотек и организаций Российской академии наук, хранящих документы Архивного фонда Российской Федерации;

архивах (соответствующих подразделениях) учреждений, организаций, предприятий независимо от форм собственности, хранящих временно документы Архивного фонда Российской Федерации и другие архивные документы;

архивах профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года) и партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года);

бухгалтериях органов управления архивным делом, государственных и муниципальных архивных учреждений, в том числе в иных организациях не зависимо от их организационно-правовой формы.

В целях определения стажа работы понятия «архив», «государственный архив», «муниципальный архив» используются в том значении, в каком они определены статьей 3 Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации».

6.2.1.2. В стаж работы включаются нижеперечисленные виды деятельности при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в соответствии с п. 6.2.1.1 настоящего Положения:

пребывание на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в архивное учреждение не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

6.2.1.3. В стаж работы не включается, но стаж работы не прерывается, если нижеперечисленным перерывам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в соответствии с п. 6.2.1.1 настоящего Положения:

обучение в высшем или среднем профессиональном образовательном учреждении либо пребывания в аспирантуре, если перерыв между днём

освобождения от работы и днём зачисления на учёбу не превысил сроков, установленных настоящим Положением в зависимости от причины увольнения, а также перерыв между днём окончания учёбы либо досрочного отчисления из учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при увольнении вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке), если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения в связи с инвалидностью, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев. Трёхмесячный период в этих случаях исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности;

при расторжении трудового договора с беременными женщинами и матерями, имеющими детей (в том числе усыновлённых или находящихся под опекой и попечительством) в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 16 лет, при условии поступления на работу до достижения ребёнком указанного возраста;

при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям;

при увольнении по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность независимо от продолжительности перерыва в работе;

при высвобождении работников из учреждений в связи с их реорганизацией или ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при переходе с одной работы на другую стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и иным законодательством.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа непрерывной работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, с подписями лечащего и главного врачей, удостоверенными печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности.

При поступлении на работу стаж работы не сохраняется после прекращения трудового договора по инициативе работодателя на основании пунктов 5-11 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2.1.4. Для определения стажа работы в архивах создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями архивов.

6.2.1.5. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты (надбавки)
от 3 до 8 лет	до 10%
от 8 до 13 лет	до 15%
от 13 до 18 лет	до 20%
от 18 до 23 лет	до 25%
от 23 лет	до 30%

6.2.1.6. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в архиве, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

В том случае, если у работника право на назначение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Основанием для выплаты надбавки работникам является приказ руководителя архива.

6.2.2. Выплаты за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области».

6.2.2.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	до 25%

6.2.2.2. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня

вступления в силу указа Президента Российской Федерации, распоряжения Губернатора Кировской области.

6.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенного им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.2.3.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.2.3.2. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливаются приказами руководителей архивов на срок, не превышающий одного календарного года.

6.2.3.4. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,08

По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

6.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 3.

Условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.1.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

6.3.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 150%.

6.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ до 200%.

6.3.4. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.5 Положениями об оплате труда работников архивов могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, нагрудным знаком отличия Федерального архивного агентства «Почетный архивист», нагрудным знаком отличия Федерального архивного агентства «Почетный наставник», Почетной грамотой Федерального архивного агентства, Благодарностью руководителя Федерального архивного агентства, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой Губернатора Кировской области, Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Благодарственным письмом Губернатора Кировской области, Почетной грамотой министерства культуры Кировской области, Благодарственным письмом министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

III. Условия оплаты труда руководителя архива, заместителей руководителя архива и главного бухгалтера архива

7. Заработная плата руководителя архива, заместителей руководителя и главного бухгалтера архива состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7.1. Должностной оклад руководителя архива устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем архива и учредителем.

7.1.1. Размер должностного оклада руководителя архива устанавливается исходя из размера должностного оклада, установленного Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе «Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня», утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н в зависимости от предельной штатной численности работников архива и типа учреждения.

7.1.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{ДО(ПКГ)} \times k \times g, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада, установленный Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе «Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня», утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н;

k – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от предельной штатной численности работников архива, устанавливается в следующих размерах:

При предельной штатной численности работников учреждения до 50 штатных единиц – 2,25;

при предельной штатной численности работников учреждения от 51 до 100 штатных единиц – 2,6;

при предельной штатной численности работников учреждения свыше от 101 до 150 штатных единиц – 2,8;

при предельной штатной численности работников учреждения свыше 151 штатных единиц – 3,0;

g – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа государственного учреждения, устанавливается в размерах:

для государственных казенных учреждений – 0,7;

для государственных бюджетных и автономных учреждений – 1.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется Учредителем и оформляется приказом министра культуры Кировской области.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения представляется учреждением ежегодно до 1 марта Учредителю, который до 1 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

7.3. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда архива.

7.4. Размер должностного оклада руководителя архива подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, установленного Положением об оплате труда работников учреждения по профессиональной квалификационной группе «Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня», утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н,

а также в случае изменения установленной предельной штатной численности работников архива или типа архива, как государственного учреждения.

7.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностным окладам руководителей архивов, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителя архива, главного бухгалтера устанавливаются руководителем архива на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя архива.

Допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора – главный хранитель фондов и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю архива устанавливаются учредителем в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера руководителям областных государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области.

Выплаты компенсационного характера руководителю архива устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

7.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя архива и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем архива согласно Положению об оплате труда работников архива, разработанному в соответствии с настоящим Положением, с учетом исполнения установленных целевых показателей эффективности деятельности.

7.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителям архивов и их заместителям, имеющим соответствующий допуск, в соответствии с настоящим Положением.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям архивов устанавливаются с учетом исполнения ими установленных учредителем показателей эффективности деятельности и осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему архиву на оплату труда с начислениями.

IV. Другие вопросы оплаты труда

8. Штатное расписание архива утверждается руководителем архива по согласованию с учредителем.

8.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий архивов, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем архива на соответствующие должности.

8.3. Положениями об оплате труда работников архивов может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда архива.

8.4. Предельная доля оплаты труда работников архивов (административно - управленческого и вспомогательного персонала) в фонде оплаты труда архивов составляет не более 40 процентов.

8.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период

его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.9. В штатное расписание архивов могут быть включены профессии рабочих и должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников любой другой сферы деятельности.

8.10. Работникам архивов, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

8.11. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

8.12. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

8.13. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

8.14. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.
