



**УПРАВЛЕНИЕ
ПО РАЗВИТИЮ ТУРИЗМА И НАРОДНЫХ ХУДОЖЕСТВЕННЫХ
ПРОМЫСЛОВ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

09.10.2026

№ 14

г. Киров

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
Кировского областного государственного автономного учреждения
«Центр развития туризма Кировской области»**

В соответствии с Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», 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 Кировского областного государственного автономного учреждения «Центр развития туризма Кировской области» согласно приложению.
2. Директору Кировского областного государственного автономного учреждения «Центр развития туризма Кировской области» Чепцову А.В. обеспечить внесение изменений в установленном порядке в положение об оплате труда работников учреждения в соответствии с настоящим распоряжением.
3. Настоящее распоряжение вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2026.
4. Контроль за выполнением распоряжения оставляю за собой.

Начальник управления

И.П. Строй

СОГЛАСОВАНО

Министр финансов Кировской области



« » М.А. Маковеева
2026г.

Начальник Управления
государственной службы
занятости населения Кировской
области



« » О.Н. Рысева
2026г.

Председатель Кировской
областной организации
профсоюза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации



« » Л.Г. Ямбарышев
2026г.

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением управления по
развитию туризма и народных
художественных промыслов
Кировской области

от 02.10.2026 № 14



Строй

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Кировского областного государственного
автономного учреждения «Центр развития туризма Кировской области»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Кировского областного государственного автономного учреждения «Центр развития туризма Кировской области» (далее – Положение), разработано во исполнение постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468), в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников Кировского областного государственного автономного учреждения «Центр развития туризма Кировской области» (далее – учреждение) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Настоящее Положение включает в себя:

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей по профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам.

3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

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

3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

3.6. Дополнительные отпуска.

4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждением Положения об оплате труда работников учреждения.

5. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с управлением по развитию туризма и народных художественных промыслов Кировской области (далее – управление).

6. Положение об оплате труда работников учреждения подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или органами его заменяющими.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кировской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных стандартов, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

1.4. В целях обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

1.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и уровням квалификации профессиональных стандартов и указаны в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению.

1.6. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в утверждаемом руководителем учреждения положении об оплате труда работников учреждения и должны быть не ниже рекомендуемых минимальных размеров, указанных в настоящем Положении (далее – оклад (должностной оклад)).

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 – 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.

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

1.9. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Кировской области.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

2.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа руководителя учреждения 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.

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

2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

2.6. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, к заработной плате 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», 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» (далее – районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

2.7. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику за поручаемую ему дополнительную работу по другой профессии (должности), которая может осуществляться в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации путем совмещения профессий (должностей) с письменного согласия работников.

Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за поручаемую ему дополнительную работу по такой же профессии (должности), которая может осуществляться в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации путем расширения зон обслуживания с письменного согласия работника.

Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлеченным в случаях и порядке, установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

2.10. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, в течение которого работник будет исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренными положением об оплате труда работников учреждения, с учетом занимаемой штатной единицы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам или в абсолютных размерах.

3.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждения с обязательным указанием причины.

3.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при его наличии (принцип прозрачности).

3.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы;
 повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
 персональный повышающий коэффициент к окладу;
 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 премиальные выплаты.

3.8.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении, исчисляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кировской области, в виде ежемесячных надбавок в процентах к окладам в следующих размерах:

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

3.8.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается при изменении стажа непрерывной работы в учреждении – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

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

3.8.3. Для определения стажа непрерывной работы в учреждении создается комиссия по определению стажа непрерывной работы. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждаются руководителем учреждения.

3.8.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности является переменной стимулирующей выплатой и устанавливается работникам учреждения на календарный год. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.8.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу является переменной стимулирующей выплатой и устанавливается работникам учреждения на квартал в размере до 100 % от оклада при условии выполнения ими соответствующих показателей эффективности деятельности работников, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

3.8.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является переменной стимулирующей выплатой и устанавливается работникам учреждения на квартал в размере до 100 % от оклада.

Условием установления работнику учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение им соответствующих показателей эффективности деятельности работников, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

3.8.7. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам календарного месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года в размере до 200 % от оклада (должностного оклада) при условии выполнения ими соответствующих показателей эффективности деятельности работников, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

3.8.8. Премияльные выплаты устанавливаются с целью поощрения работников учреждения:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

- за общие результаты в работе по итогам определенного периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- за снижение учреждением удельного потребления энергоресурсов в сопоставимых условиях объема потребления в соответствии с требованиями Федерального закона от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

- за участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных заданий, не входящих в круг его должностных обязанностей;

- в связи с профессиональными праздниками, государственными праздниками Российской Федерации;

- при награждении работника учреждения ведомственными наградами, Почетной грамотой министерства, Почетной грамотой Правительства Кировской области;

- за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет).

3.9. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также за счет средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Порядок определения премиальных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премии работникам определяется приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер премии работникам за общие результаты в работе определяется по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника, с учетом личного вклада каждого работника учреждения в общие результаты работы.

Лицам, проработавшим неполный отчетный период, и уволившимся по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, премия выплачивается пропорционально проработанному времени. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом и дополнительных оплачиваемых отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при исчислении премии.

К показателям депремирования относятся:

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией (регламентом);

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, требований охраны труда, правил и порядка действий при угрозе или совершении террористических актов и иных чрезвычайных ситуаций;

невыполнение приказов и распоряжений непосредственного руководителя;

нарушение финансовой и налоговой дисциплины;

наличие дисциплинарного взыскания;

иные показатели, устанавливаемые учреждением.

При установлении премиальных выплат за общие результаты в работе по итогам определенного периода оценка деятельности каждого работника определяется на основании показателей эффективности деятельности работника, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера (премии) являются частью заработной платы работника.

Снижение размера премии или лишение премии допускается исключительно при наличии наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания (замечание или выговор), наложенного в порядке, предусмотренном статьями 192–193 Трудового кодекса РФ.

Размер снижения (невыплаты) премии не может превышать 20 процентов от общей суммы начисленной заработной платы работника за соответствующий период. Депремирование применяется только в период обнаружения дисциплинарного взыскания.

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

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из

должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

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

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя 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) устанавливается в следующем размере:

руководитель учреждения – 5;

заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения – 4.

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

4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не устанавливается.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

8. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами министерства за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждением показателей эффективности работы, утверждаемых управлением.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением.

2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в порядке и на условиях, предусмотренных Правилами оказания материальной помощи работникам учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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.

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.

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

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.

9. Работникам учреждения, 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 с учетом районного коэффициента, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

10. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и начисленной работнику заработной платой за месяц.

11. 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 приносящей доход деятельности.

12. 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 подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

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

14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается правовым актом министерства.

V. Дополнительные отпуска

1. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным днем осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 12.09.2005 № 42/208 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет не более 5 календарных дней.

Приложение № 1

к Положению

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей,
специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	10728
2 квалификационный уровень	

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	12585
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	13410
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	17331
2 квалификационный уровень	

РАЗМЕРЫ
рекомендуемых минимальных окладов
по общеотраслевым профессиям рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	10402
2 квалификационный уровень	

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	13004
2 квалификационный уровень	

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	14709
2 квалификационный уровень	

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов
к окладу по занимаемой должности**

Квалификационные уровни	Должности работников	Размеры повышающих коэффициентов (в долях от оклада)
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:</i>		
Первый квалификационный уровень		0,2
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:</i>		
Второй квалификационный уровень		0,2
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</i>		
Первый квалификационный уровень		0,2
Четвертый квалификационный уровень		0,2
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:</i>		
Первый квалификационный уровень		0,4
Второй квалификационный уровень		0,4

ПРАВИЛА
оказания материальной помощи работникам
учреждения

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила оказания материальной помощи работникам учреждения (далее – Правила) устанавливают условия и порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.

1.2. Правила распространяются на работников учреждения, занимающих штатные должности и работающих по основному месту работы.

1.3. Под материальной помощью понимается единовременная выплата работникам учреждения в целях оказания им социальной поддержки в денежной форме.

1.4. Материальная помощь работникам учреждения оказывается за счет средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2. Виды и условия предоставления материальной помощи.

2.1. Материальная помощь при смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) оказывается при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

2.2. Материальная помощь при рождении ребенка оказывается при предоставлении свидетельства о рождении ребенка.

2.3. Материальная помощь при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц оказывается при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций, уполномоченных выдавать указанные справки.

2.4. Материальная помощь при особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией оказывается при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов.

2.5. Материальная помощь при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания оказывается при предоставлении соответствующих подтверждающих документов.

2.6. Материальная помощь в связи с выходом на пенсию выплачивается при выходе работника учреждения на государственную пенсию по старости непосредственно с должности, занимаемой в учреждении.

2.7. Материальная помощь в связи со свадьбой работника учреждения при предоставлении соответствующих подтверждающих документов.

2.8. Материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением (экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение работника) оказывается при наличии документов, подтверждающих факт возникновения указанных обязательств.

2.9. Материальная помощь к основному оплачиваемому отпуску оказывается при выходе работника в основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 2 недель.

3. Порядок назначения и размер материальной помощи.

3.1. Размер и количество выплат при оказании материальной помощи работникам учреждения максимальным размером не ограничиваются.

3.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя учреждения. К заявлению работника с просьбой об оказании материальной помощи прикладываются документы, подтверждающие необходимость ее оказания.

3.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается учредителем.
