



Зарегистрирован в ИОГКУ «Институт
муниципальной правовой информации им.
М.М. Сперанского»

22 августа 2023 г. № 05-1992/23

АРХИВНОЕ АГЕНТСТВО ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

18 августа 2023 года

№ 98-6-агпр

Иркутск

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь Положением об архивном агентстве Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 29 декабря 2009 года № 403/182-пп, статьей 21 Устава Иркутской области:

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов», утвержденное приказом архивного агентства Иркутской области от 17 апреля 2017 года № 7-агпр, изменение, изложив его в новой редакции (прилагается).

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

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года.

Руководитель архивного агентства
Иркутской области

С.Г. Овчинников

УТВЕРЖДЕНО

приказом архивного агентства Иркутской области

от 18.08.2023 года № 98-6-инт

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

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Настоящее Положение определяет:

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

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

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

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

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

служащих (далее - ЕКС) или профессиональных стандартах.

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

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

8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее - Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

12. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в соответствии с порядком, установленным Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

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

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

15. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям

устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения с учетом условий труда.

16. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом агентства.

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в виде премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, а также единовременной премиальной выплаты на основании показателей и критериев эффективности деятельности в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- а) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:
 - доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных

районах Иркутской области (северная надбавка) в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в праздничные дни (вечернее время);

доплата за работу в праздничные дни (дневное время);

доплата за работу в праздничные дни (ночное время);

оплата сверхурочных часов;

оплата работы в праздничные и выходные дни;

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

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

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Федерации.

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

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

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

27. Индексация заработной платы работников государственного учреждения производится в порядке, установленном законодательством в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных Законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

Глава 5. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

28. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

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

30. В рамках выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда.

К критериям установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены сложность, напряженность, специальный режим работы, а также высокая результативность работника при исполнении своих должностных обязанностей.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее конкретном размере принимается в порядке, утвержденном руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер надбавки не может превышать 50% от оклада в месяц и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

31. В рамках вида выплат стимулирующего характера устанавливается надбавка

за стаж непрерывной работы работникам учреждения (кроме категории рабочие).

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения, в целях укрепления кадрового состава учреждения, в размерах, определенных в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

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

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

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении и др.).

32. К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ, которая устанавливается на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

При назначении надбавки за качество выполняемых работ учитывается добросовестность исполнения работ, выполнение непредвиденных и срочных работ. Периодичность указанной надбавки устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в отношении каждого конкретного работника персонально, по итогам работы на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения. Размер надбавки составляет до 50 процентов от оклада (должностного оклада) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

а) Надбавка за наличие государственных наград устанавливается:

при поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении работника ведомственными наградами Федерального архивного агентства Российской Федерации;

при награждении работника наградами Иркутской области;

при награждении работника ведомственными наградами архивного агентства Иркутской области, занесение в Книгу Почета Научно-методического совета архивных учреждений Сибирского федерального округа.

Надбавка за наличие государственных наград устанавливается в размере 1 оклада (должностного оклада) работника одновременно не позднее 3 месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю учреждения, но до истечения года, в котором состоялось поощрение.

б) Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, а также о размере указанной надбавки принимается в порядке, утвержденном руководителем учреждения, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

в) Персональная надбавка устанавливается в целях соблюдения законодательства о минимальном размере оплаты труда, а также в целях сохранения ранее установленного размера заработной платы работников учреждения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работнику учреждения и выполнения ими этих работ той же квалификации. Срок установления персональной надбавки по данному основанию не может быть дольше календарного года, в котором установлена персональная надбавка.

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

Надбавка за квалификационную категорию по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается в следующих размерах от должностного оклада:

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

ведущий - 0,25;

первой категории - 0,15;

второй категории - 0,10.

д) Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере не менее 5 процентов работникам в возрасте на дату установления выплаты не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которых составляет менее 3 лет. Данная надбавка устанавливается на срок не более одного года.

34. В рамках вида выплат стимулирующего характера к премиальным выплатам по итогам работы относятся премия по итогам работы за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

35. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде.

36. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц, квартал,

полугодие, 9 месяцев, год является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

37. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

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

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

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом учреждения.

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

Установление показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения осуществляются с учетом необходимости определения конкретного размера выплат стимулирующего характера в зависимости от степени их достижения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

трудового договора с работником;

в) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

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

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

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

Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

42. Материальная помощь руководителю учреждения, заместителям руководителя, работникам учреждения предоставляется в размере до 2 минимальных размеров оплаты труда.

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

Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения, заместителям руководителя и конкретном размере материальной помощи с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 42 настоящего Положения, оформляется локальным актом учреждения.

Конкретный размер материальной помощи руководителю учреждения с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 42 настоящего Положения, определяется правовым актом учредителя о выплате материальной помощи руководителю учреждения;

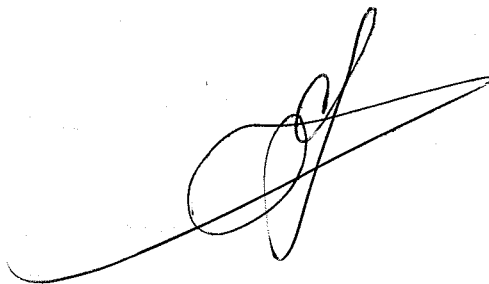
Локальные акты учреждения о выплате материальной помощи работникам,

заместителям руководителя, правовые акты учредителя о выплате материальной помощи руководителю должны содержать сведения о наступлении случаев, предусмотренных пунктом 42 настоящего Положения, и размере материальной помощи.

43. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, иных работников учреждения материальная помощь однократно предоставляется его близкому родственнику, первым подавшему заявление о предоставлении материальной помощи (с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов). Решение об оказании материальной помощи в случае смерти руководителя учреждения принимается учредителем и оформляется правовым актом учредителя. В целях применения настоящего пункта близкими родственниками признаются супруг, родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

44. Работникам учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата к отпуску. Размер единовременной выплаты к отпуску составляет не более полутора должностных окладов для руководителей и их заместителей, для остальных категорий работников не более двух должностных окладов.

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

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

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	16250
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	16803
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	18315
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	19846
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера)	21375

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень (начальники отделов, предусмотренных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ)	21991
2 квалификационный уровень (главный специалист по защите информации, главный эксперт)	22228
3 квалификационный уровень (директор филиала, другого обособленного структурного подразделения)	22910

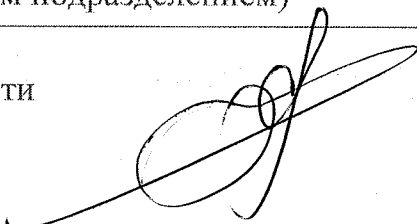
2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общепрофессиональным профессиям рабочих

Наименование профессии	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	16242
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	18745

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов третьего уровня	
1 квалификационный уровень (архивист)	16250
2 квалификационный уровень (архивист 2 категории, художник-реставратор архивных документов)	16803
3 квалификационный уровень (архивист 1 категории, археограф 1 категории, художник-реставратор архивных документов 2 категории)	18315
4 квалификационный уровень (ведущий архивист, ведущий археограф, художник-реставратор архивных документов 1 категории)	19846
5 квалификационный уровень (главный архивист, главный археограф, художник-реставратор архивных документов высшей категории)	21375
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов четвертого уровня	
1 квалификационный уровень (заведующий сектором архива, заведующий архивохранилищем, заведующий лабораторией обеспечения сохранности документов, начальник отдела архива)	21991
2 квалификационный уровень (главный хранитель фондов архива)	22297
3 квалификационный уровень (директор (начальник, заведующий) лаборатории обеспечения сохранности архивных документов - если лаборатория является обособленным структурным подразделением)	22910

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

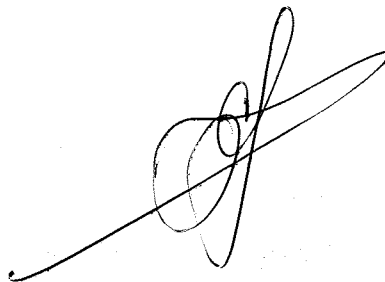
Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Иркутской области,
подведомственного архивному агентству
Иркутской области, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и
архивов»

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

Областное государственное казенное учреждение « Государственный архив
Иркутской области»

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

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников

Приложение 3

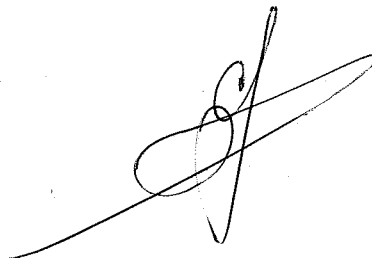
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного архивному агентству Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

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

Выплаты стимулирующего характера	Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
	Уровень исполнительской дисциплины
	Количество выполняемых поручений и плановых работ
Выплата за стаж непрерывной работы	Контроль за выполнением работы сотрудников, распределение должностных обязанностей
	Наличие стажа работы в архивных учреждениях, архивах организаций, включая работу в органах государственной власти, осуществляющих функции по управлению архивным делом, а также органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере архивного дела
Выплата за качество выполняемых работ	Наличие (отсутствие) жалоб со стороны граждан, индивидуальных предпринимателей, юридических лиц на незаконные действия

	(бездействие) работника при выполнении возложенных на него функций
	Качественное исполнение работ и заданий руководителя
	Наличие (отсутствие) нарушений действующего законодательства, выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти
	Своевременная подготовка документов, отчетов, с соблюдением установленных сроков и отсутствием замечаний
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



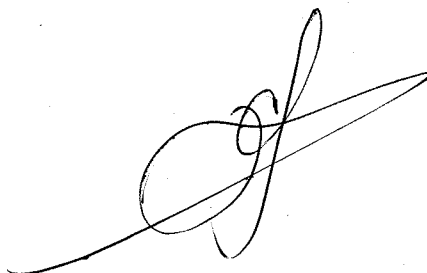
С.Г. Овчинников

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Иркутской области,
подведомственного архивному агентству
Иркутской области, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и
архивов»

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

Стаж работы	Размеры выплат за стаж работы
от 1 до 2 лет	5%
от 2 до 3 лет	10%
от 3 до 8 лет	15%
от 8 до 13 лет	20%
от 13 до 18 лет	25%
от 18 до 23 лет	30%
от 23 лет	35%

Руководитель архивного
агентства Иркутской области



С.Г. Овчинников