



МИНИСТР КУЛЬТУРЫ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 30.12.2015

№ 343

г. Киров

О внесении изменений в приказ министра культуры Кировской области от 11.09.2015 № 132

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в пункт 3 приказа министра культуры Кировской области от 11.09.2015 № 132 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области» утвердив Примерное положение об оплате труда работников областных государственных архивных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области в новой редакции. Прилагается.

2. Руководителям областных государственных архивных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области, внести в установленном порядке соответствующие изменения в положения об оплате труда работников учреждений и представить их в министерство на согласование в срок до 20.01.2016.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2016.

Министр

А.Б. Скальный

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Заместитель Председателя
Правительства области,
министр финансов
Кировской области


Е.В. Ковалева
«08» _____ 2015 год

приказом министра культуры
Кировской области
от 30.12.2015 № 343

Заместитель Председателя
Правительства области,
министр промышленности
и энергетики Кировской области


Е.М. Михеев
«25» _____ 2015 год

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


А.П. Никольский
«24» _____ 2015 год

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
АРХИВНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
КУЛЬТУРЫ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(новая редакция)**

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, утвержденным приказом Ми-

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

Наименование ПКГ	Должности работников, относимых 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	4130
4 квалификационный уровень	4486
5 квалификационный уровень	4872
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня	5091

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

Наименование ПКГ	Должности работников, относимых к основному персоналу (рублей)	Прочий персонал (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	4262	3552
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	4566	3805
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	5024	4186
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	5861	4884

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 работников, относимых к основному персоналу (рублей)	Прочий персонал (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	3957	3298
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	4521	3767

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 тяжелых работах, 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. 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 22.07.2008 № 554 «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 ус-

луг 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 Указа 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:

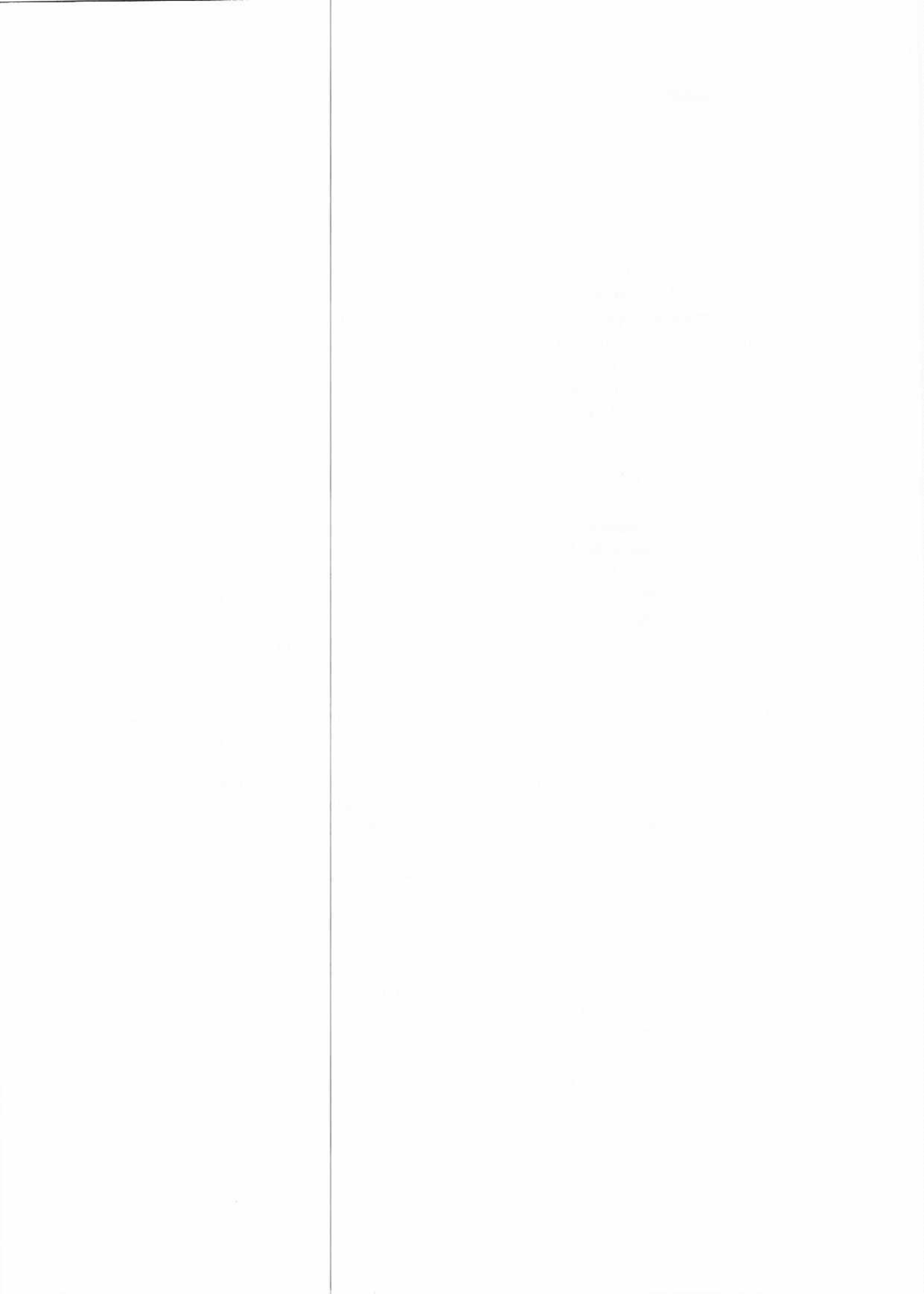
первой категории – 0,15

вторая категория - 0,1.

За производное должностное наименование служащих:

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

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

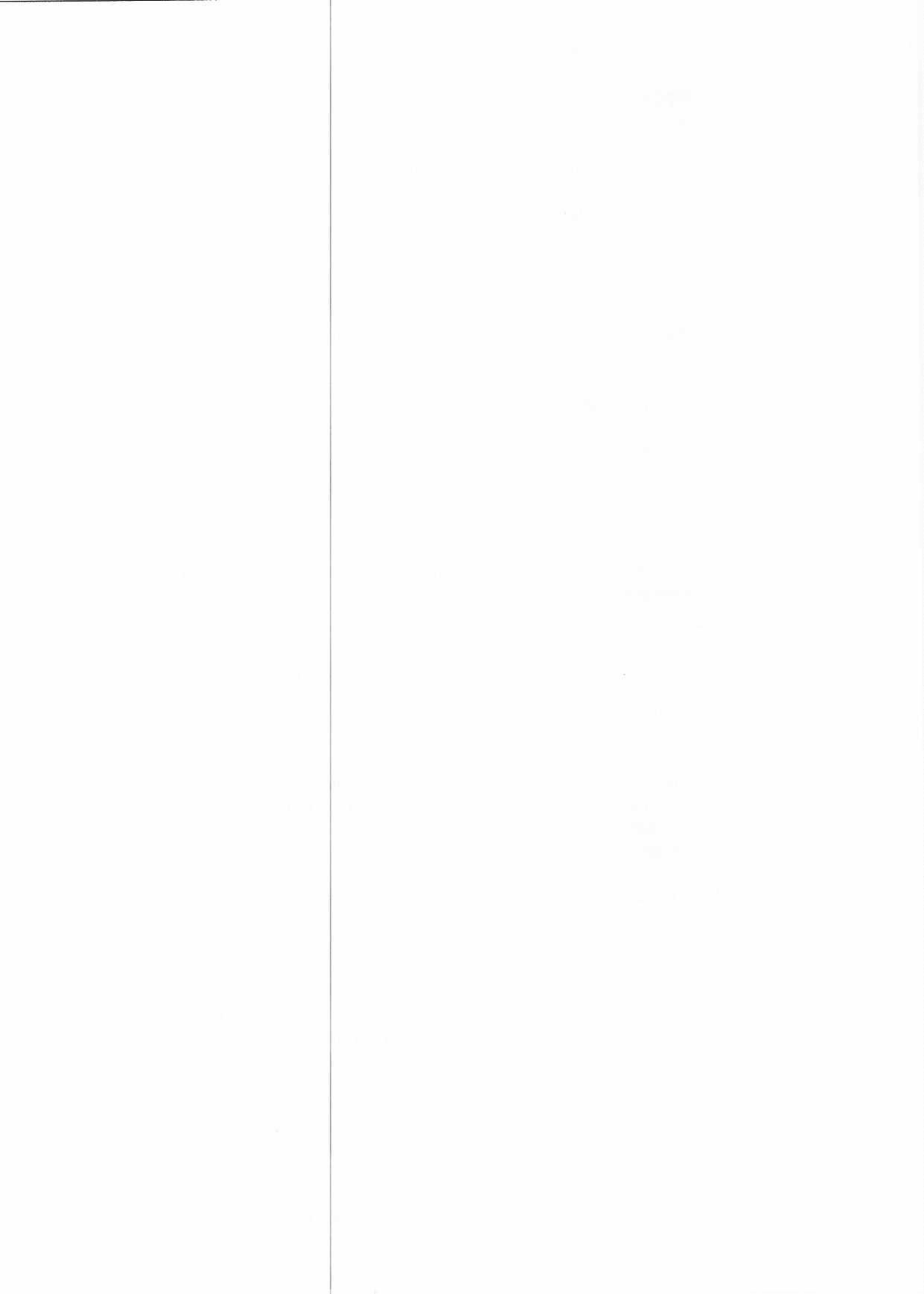
5.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

- 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.

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.

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 архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

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

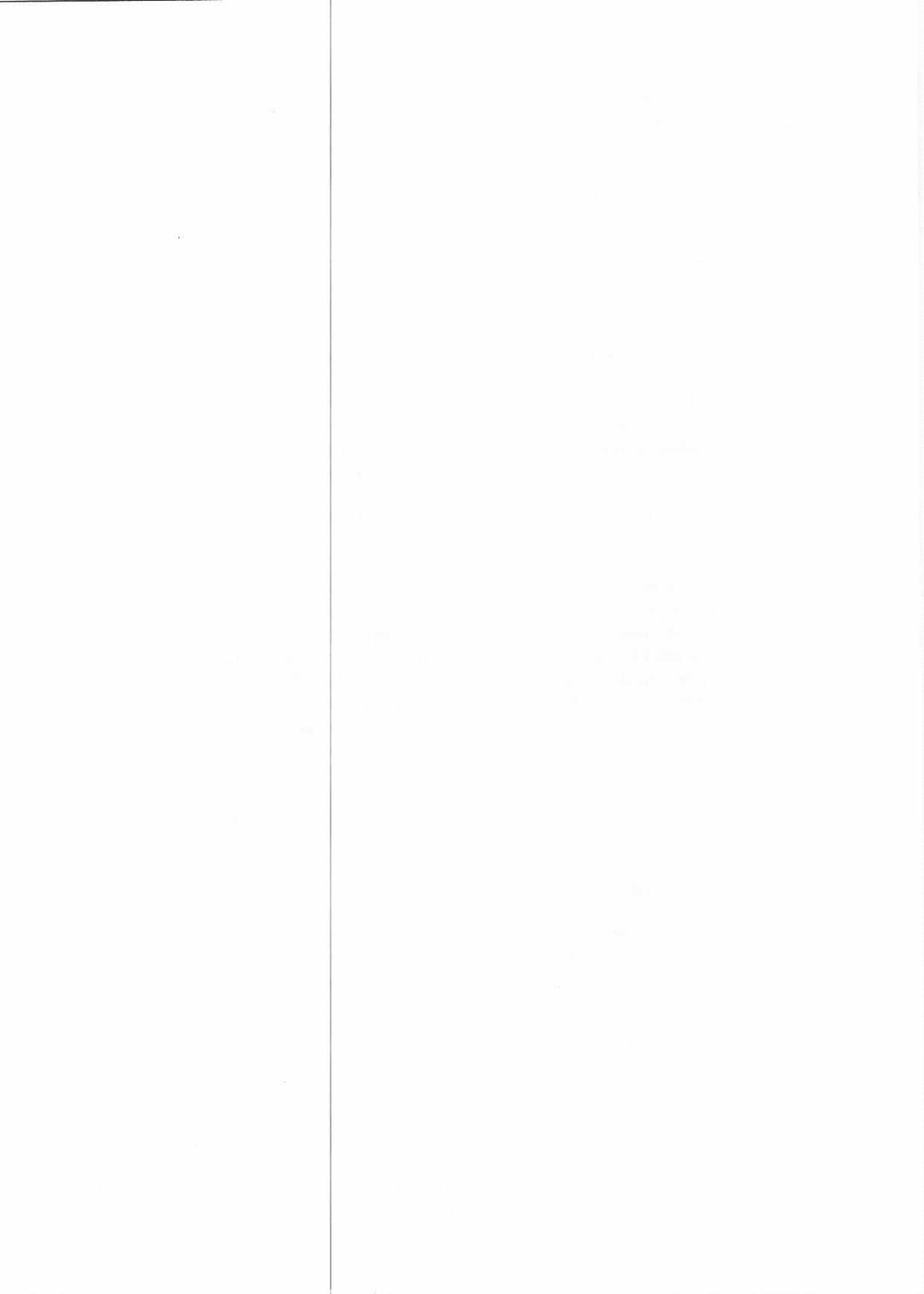
за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами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

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, нагрудным знаком «Почетный архивист», Почетной грамотой Федерального архивного агентства, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой 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 работ-



никам 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:

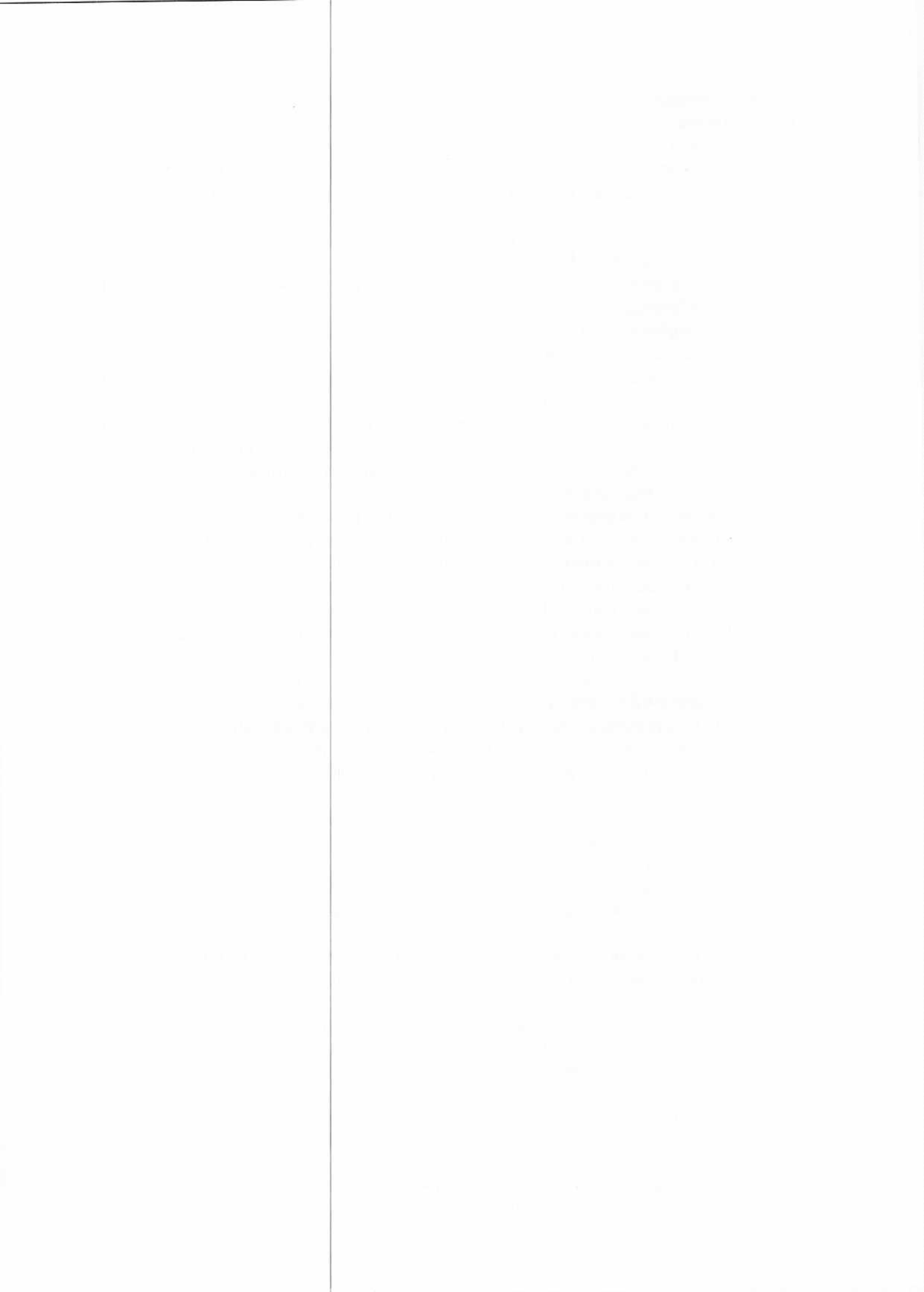
государственных и муниципальных архивах (архивных учреждениях), органах управления архивным делом всех уровней Российской Федерации, а также Союза ССР;

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;

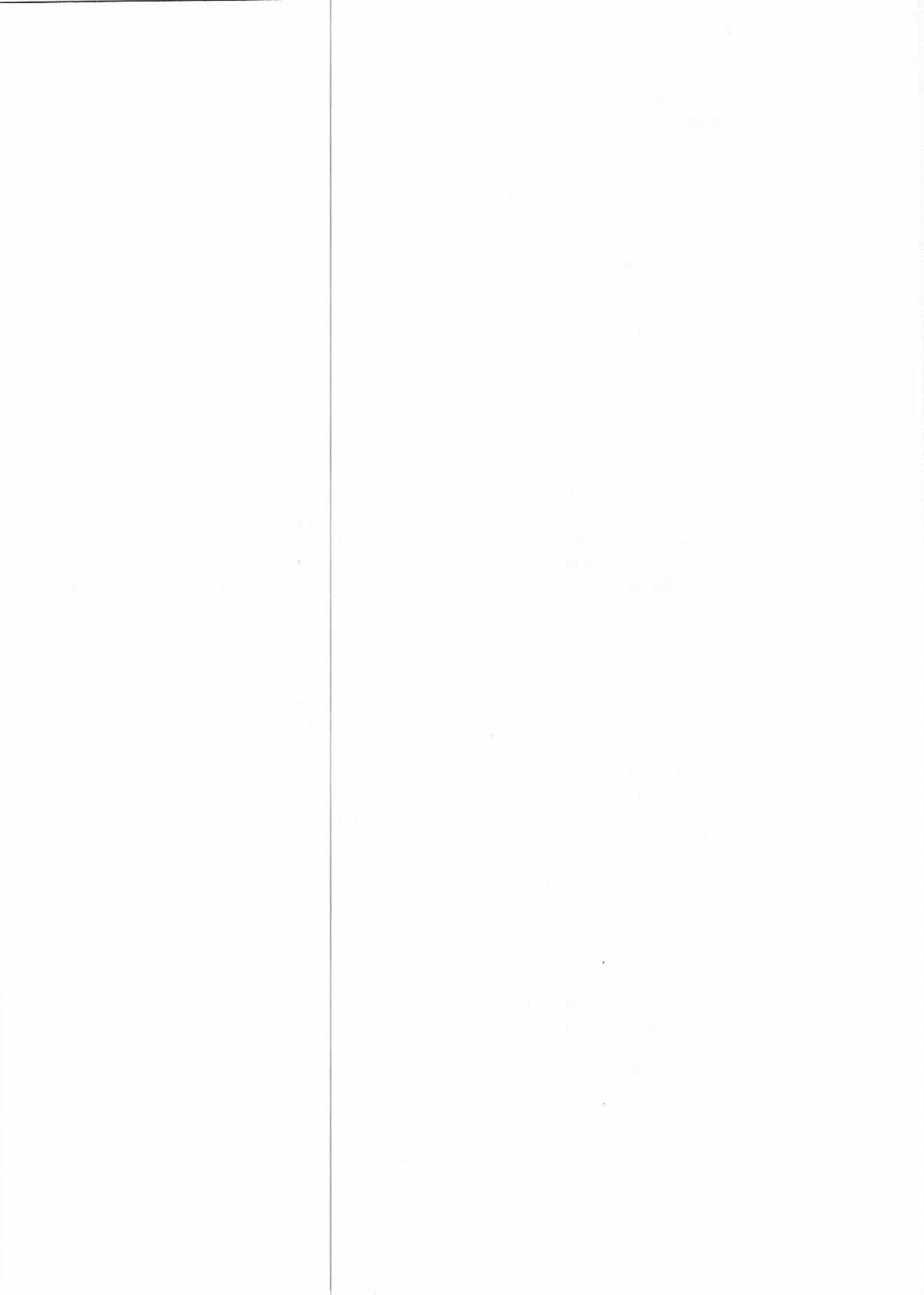
время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, 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.

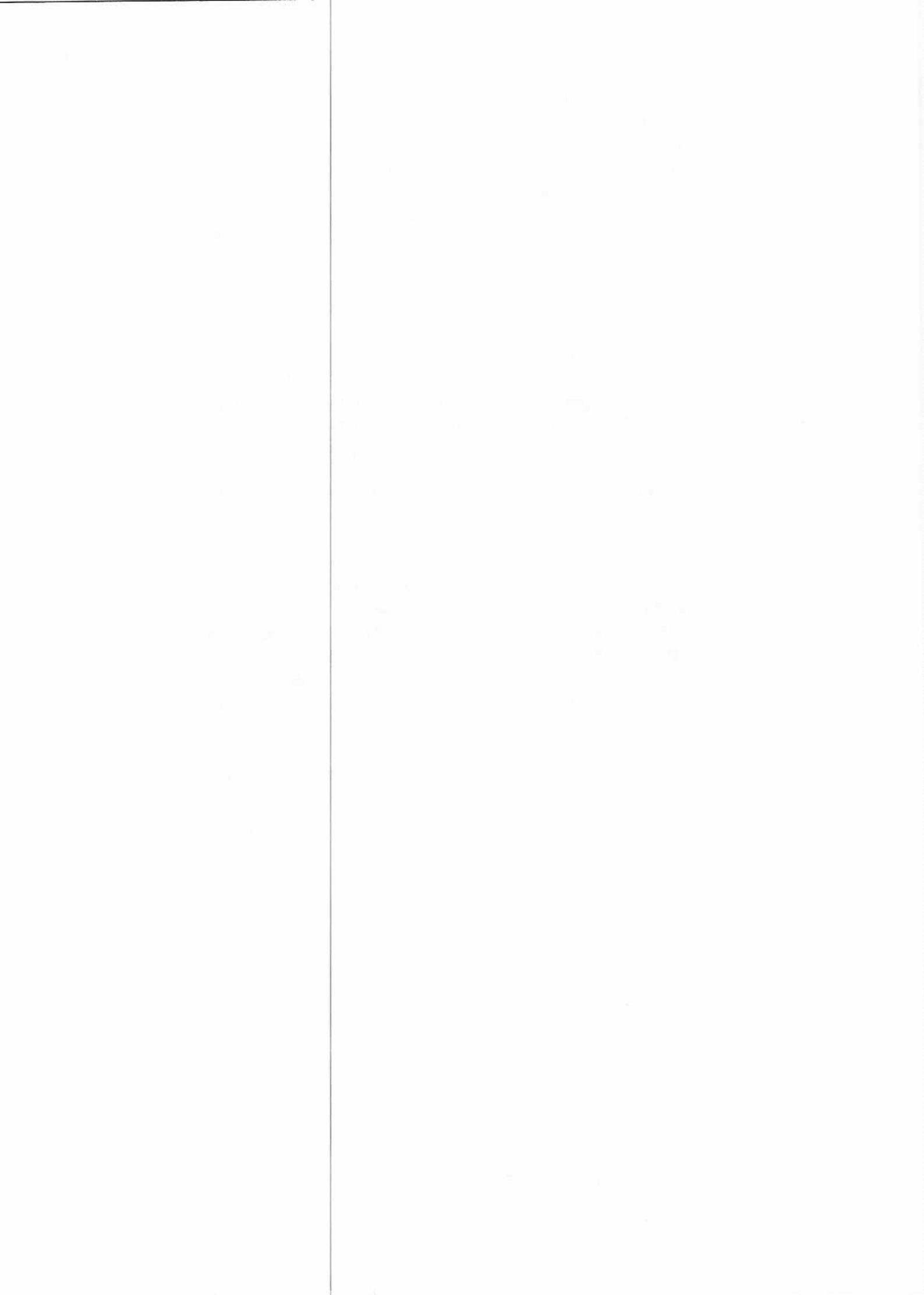
6.2.1.4. Для определения стажа работы в архивах создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями архивов.

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, 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 перерасчёт 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, указа 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»

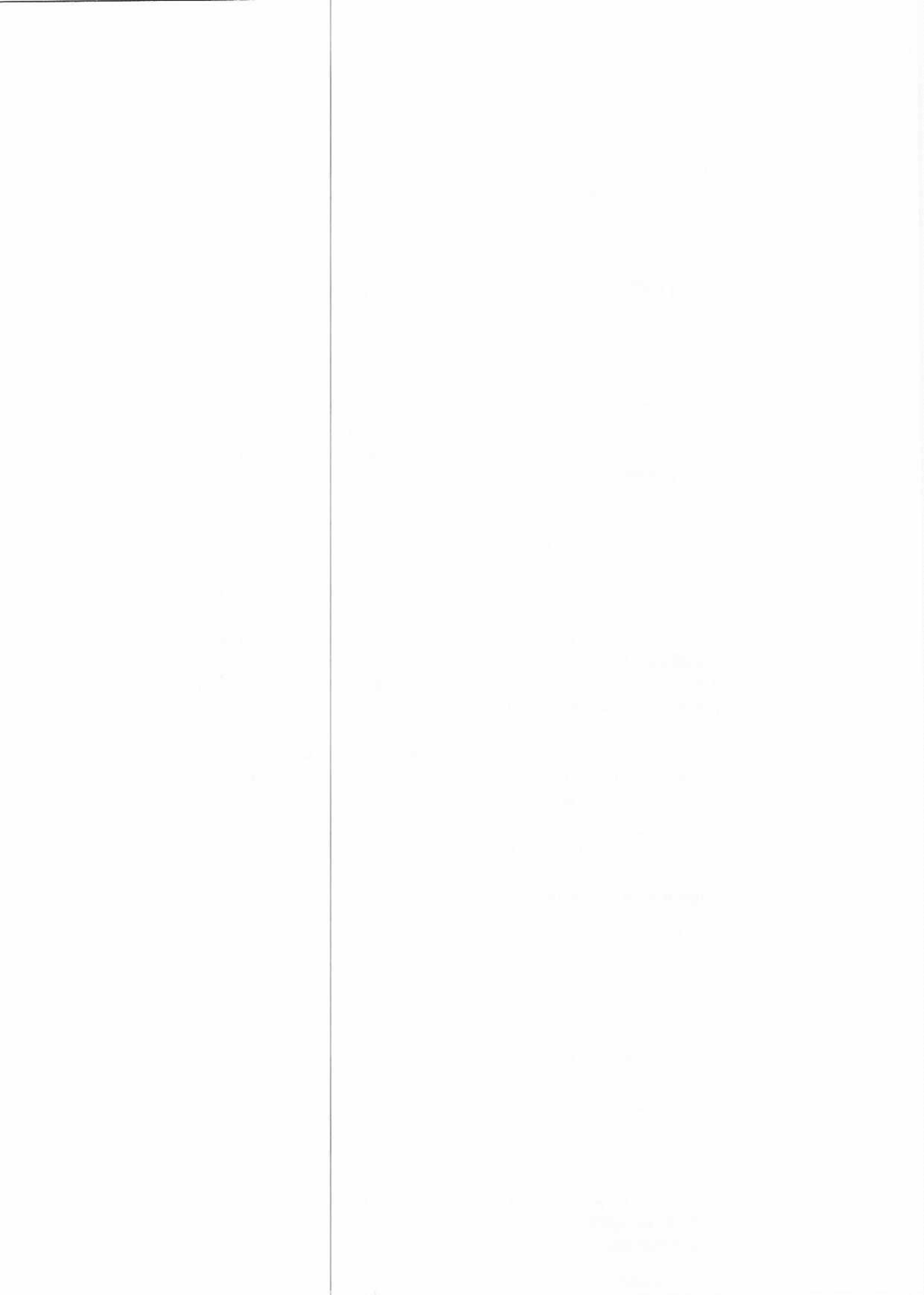
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,08

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.

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.

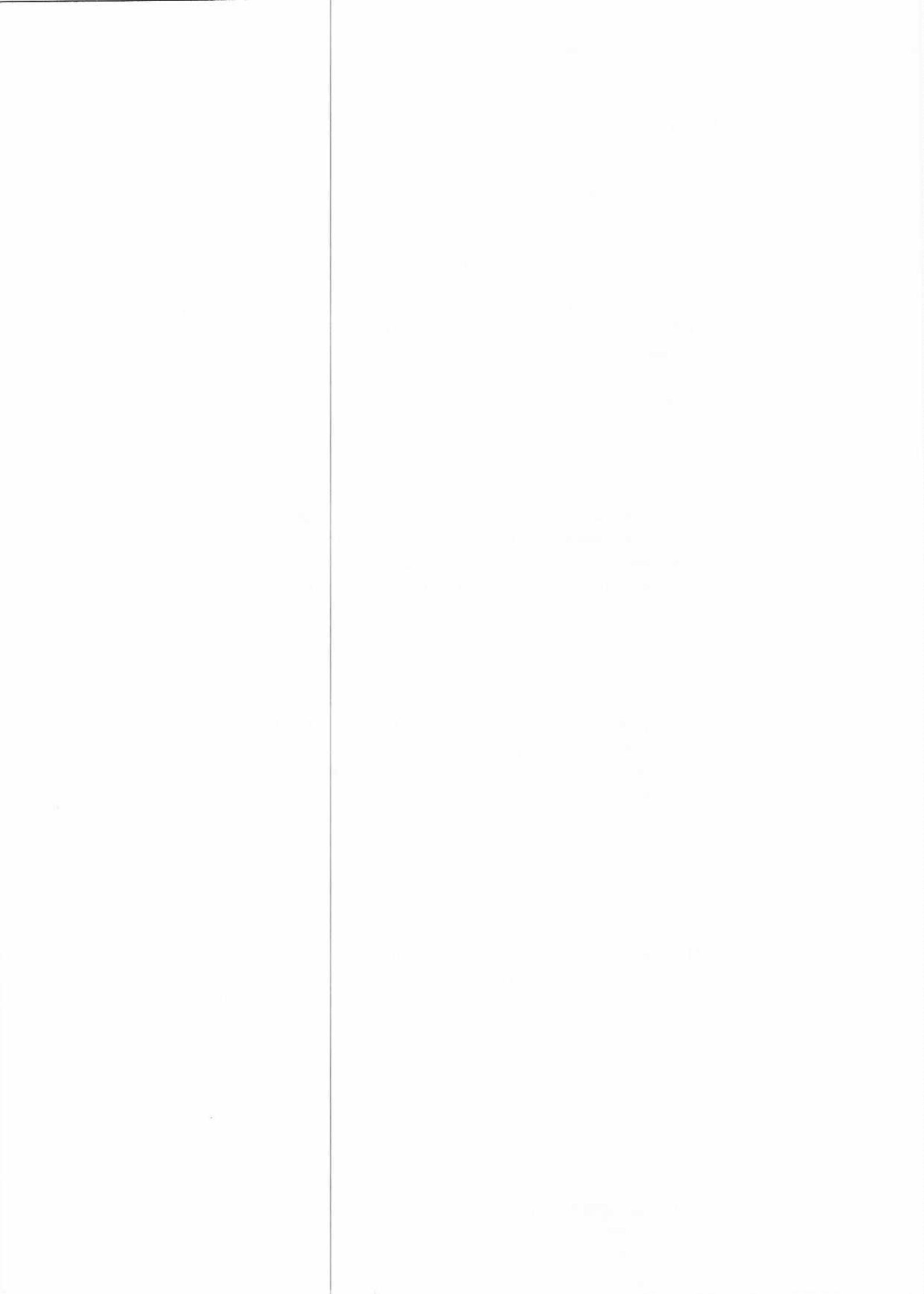
Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников архивов и указываются в трудовом договоре с работником.

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 «Почетный архивист», Почетной грамотой Федерального архивного агентства, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой 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 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 лимита штатной численности работников архива.

7.1.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

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

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада, установленный 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 штатной численности работников архива, устанавливается в следующих размерах:

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

при штатной численности работников архива от 50 до 100 штатных единиц – 3,5;

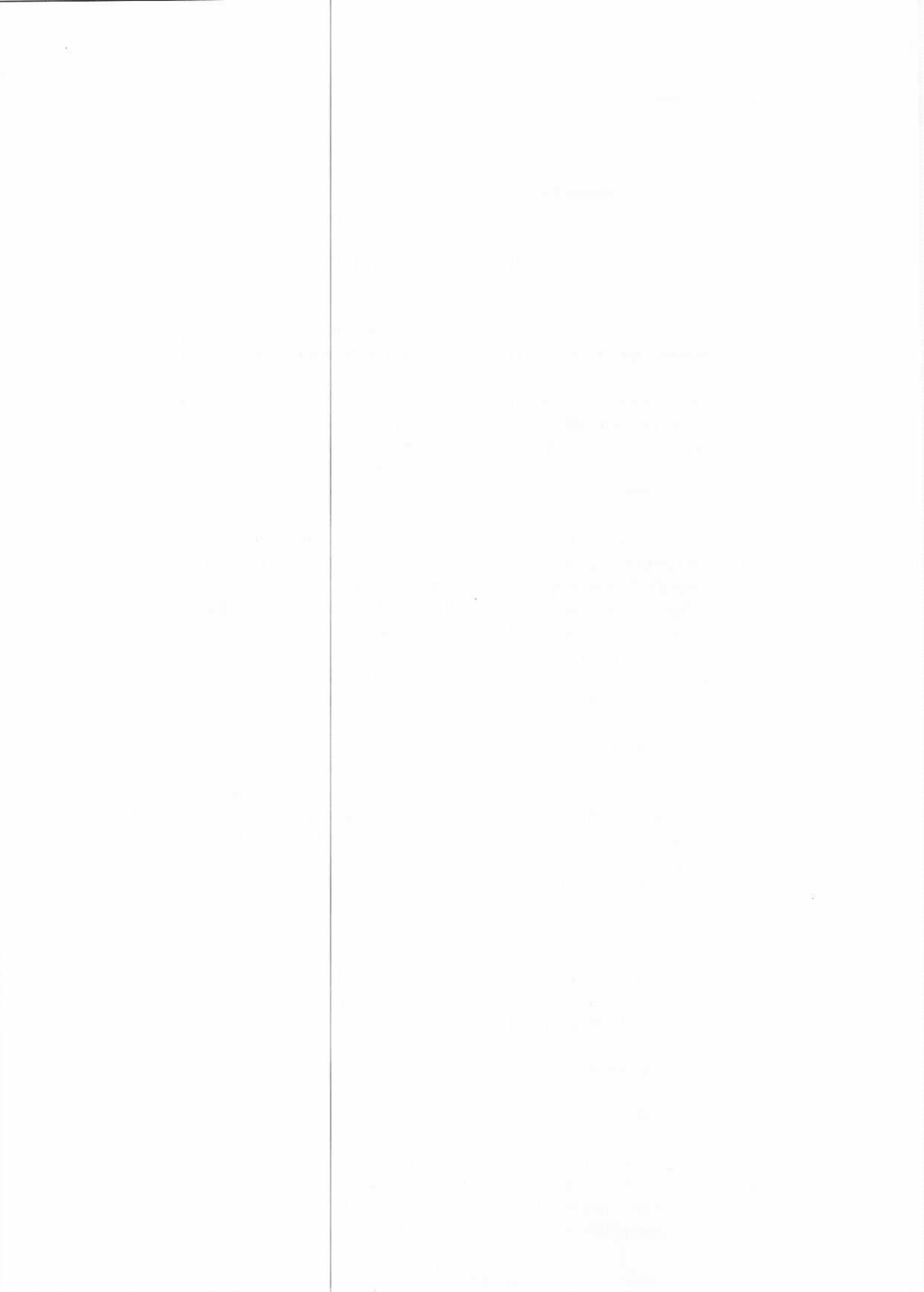
при штатной численности работников архива свыше от 101 до 150 штатных единиц – 4,2;

при штатной численности работников архива свыше 150 штатных единиц – 4,5;

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;



7.1.3. Учредитель вправе, в порядке исключения из общего правила, с учетом особенностей конкретного архива установить иные коэффициенты зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников архива, при этом размер коэффициента зависимости может быть изменен как сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения.

Решение об установлении иных размеров коэффициентов зависимости и обоснование такого решения указывается в приказе учредителя.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя архива и средней заработной платы работников архива устанавливается учредителем в кратности от 1 до 5.

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 для работников 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 установленного 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 обязан-

ности), 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.
