



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.10.2016 № 727

г. Ростов-на-Дону

**Об оплате труда
работников государственных казенных
учреждений Ростовской области, подведомственных
комитету по управлению архивным делом Ростовской области,
по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»**

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» Правительство Ростовской области **п о с т а н о в л я е т** :

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Ростовской области, подведомственных комитету по управлению архивным делом Ростовской области, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала согласно приложению № 2.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 г.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ростовской области Бондарева С.Б.

Первый заместитель
Губернатора Ростовской области



И.А. Гуськов

Постановление вносит
комитет по управлению архивным
делом Ростовской области

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных
казенных учреждений Ростовской области, подведомственных комитету
по управлению архивным делом Ростовской области, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Ростовской области, подведомственных комитету по управлению архивным делом Ростовской области (далее – государственное учреждение), по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников государственных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов

(ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом комитета по управлению архивным делом Ростовской области и доводятся до соответствующих государственных учреждений.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственных учреждений.

2.2.1. Должностные оклады архивных работников государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов». Размеры должностных окладов архивных работников по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов архивных работников по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада архивных работников по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	археограф, архивист, методист, палеограф	6800
2-й квалификационный уровень	археограф 2 категории, архивист 2 категории, методист 2 категории,	7600

1	2	3
	палеограф 2 категории, художник-реставратор архивных документов	
3-й квалификационный уровень	археограф 1 категории, архивист 1 категории, методист 1 категории, палеограф 1 категории, хранитель фондов, художник-реставратор архивных документов 2 категории	8500
4-й квалификационный уровень	ведущий археограф, ведущий архивист, ведущий методист, ведущий палеограф, художник-реставратор архивных документов 1 категории	9500
5-й квалификационный уровень	главный археограф, главный архивист, главный палеограф, художник-реставратор архивных документов высшей категории	11000
ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	заведующий архивохранилищем, заведующий сектором (начальник сектора) архива, начальник отдела (заведующий отделом) архива	11700
2-й квалификационный уровень	главный хранитель фондов архива	13000

2.2.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений, специалистов

и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	техник-программист	5600
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), экономист, юрисконсульт	6800
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9500
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13500

2.2.3. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий; лифтер, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	4500
1-й разряд		4800
2-й разряд		5100
3-й разряд		

2.2.4. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Оператор пульта технических средств охранной и пожарной сигнализации, подсобный	1-й квалификационный разряд	4500
	2-й квалификационный разряд	4800
	3-й квалификационный разряд	5100

1	2	3
рабочий, реставратор архивных и библиотечных материалов, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд 6-й квалификационный разряд	5400 5750 6100

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанном за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

4.6. В системе оплаты труда работников государственного учреждения

предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Премирование руководителя государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным комитетом по управлению архивным делом Ростовской области.

4.6.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.6.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.6.3. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых комитетом по управлению архивным делом Ростовской области.

4.7. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.7.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

за ученую степень доктора наук – в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 30 процентов от должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук – в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов от должностного оклада;

за звание «заслуженный» – до 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	I	25000
2.	II	22500
3.	III	21000
4.	IV	20500

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.6. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты выплачиваются руководителям государственных учреждений по решению комитета с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственного учреждения и его руководителя.

5.7. Руководителям государственных учреждений устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры предельного соотношения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 100	до 3,5
От 101 до 150	до 4,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители государственных учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей государственных учреждений определены в таблице № 7.

Таблица № 7

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей государственных учреждений

Группа по оплате труда руководителей государственных учреждений	Объем хранения документов (тыс. единиц хранения)
1	2
Государственные архивы управленческой документации	
I	свыше 1500
II	от 1000 до 1500
III	от 500 до 1000
IV	до 500
Государственные архивы литературы и искусства, кино-, фото-, фонодокументов, научно-технической документации	
I	свыше 200
II	от 100 до 200
III	от 50 до 100
IV	от 10 до 50

6.2. Работникам государственных учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю государственного учреждения – комитет по управлению архивным делом Ростовской области на основании письменного заявления руководителя государственного учреждения.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений не может быть более 40 процентов (кроме государственных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала

1. К административно-управленческому персоналу государственного учреждения относятся:

- бухгалтер;
- ведущий бухгалтер;
- ведущий инженер;
- ведущий экономист;
- ведущий юрисконсульт;
- главный бухгалтер;
- директор (начальник, заведующий) филиала;
- заместитель руководителя структурного подразделения;
- заместитель руководителя учреждения;
- инженер;
- инженер-программист (программист);
- начальник (заведующий) отдела (сектора) (кроме архивных работников – руководителей структурных подразделений);
- руководитель учреждения (директор);
- техник-программист;
- экономист;
- юрисконсульт.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников государственного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко