



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от « 7 » августа 2020 г. № 473  
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате  
труда работников государственных казенных  
учреждений – государственных архивов  
Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных  
Архивному управлению Кузбасса**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» Правительство Кемеровской области - Кузбасса постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений – государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Архивному управлению Кузбасса.

2. Признать утратившими силу постановления Коллегии Администрации Кемеровской области:

от 16.05.2011 № 215 «Об оплате труда работников государственных учреждений - государственных архивов Кемеровской области, подведомственных архивному управлению Кемеровской области»;

от 06.11.2012 № 471 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.05.2011 № 215 «Об оплате труда работников государственных учреждений - государственных архивов Кемеровской области, подведомственных архивному управлению Кемеровской области»;

от 23.06.2017 № 312 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.05.2011 № 215 «Об оплате труда работников государственных учреждений - государственных архивов

Кемеровской области, подведомственных архивному управлению Кемеровской области».

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области – Кузбасса (по внутренней политике) Турбабу О.В.

Губернатор  
Кемеровской области – Кузбасса



С.Е. Цивилев

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса  
от 7 августа 2020 г. № 473

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственных казенных учреждений –  
государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Архивному управлению Кузбасса**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений – государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Архивному управлению Кузбасса (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия установления работникам государственных казенных учреждений – государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Архивному управлению Кузбасса (далее – учреждения), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса, содержащими нормы трудового права, с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
мнения представительного органа работников учреждений;  
настоящего Положения.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работы осуществляемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время).

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Правительства Кемеровской области – Кузбасса.

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Условия оплаты труда работников учреждений (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих неполное рабочее время, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:  
оклад по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад);  
 повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);  
 выплаты компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты);  
 выплаты стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты).

2.4. Зарботная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = О_p + (О_p * K_2) + (О_p * K_3) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - зарботная плата работника, руб.;

О<sub>p</sub> - оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы, руб.;

$О_p = (О * K_1)$ , где:

О - оклад по ПКГ, руб.;

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы по занимаемой должности;

K<sub>2</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

K<sub>3</sub> - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок зарботной платы работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы работника определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

2.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для их применения:

кандидатам наук или доцентам, а также лицам, имеющим почетное звание Российской Федерации - 0,1;

докторам наук или профессорам - 0,2.

2.7. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.9. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей руководителей, специалистов и рабочих по соответствующим ПКГ приведены в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

### **3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат**

#### **3.1. Выплаты компенсационного характера.**

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.1.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. Согласно постановлению Совмина СССР и ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере 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», а также в соответствии с разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 19.05.2011 № 408н.

3.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

### 3.1.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1.7.1. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, утверждаются приказом руководителя учреждения, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

3.1.7.2. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.7.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:  
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
 выплаты за качество выполняемых работ;  
 выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;  
 премиальные выплаты по итогам работы;  
 иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

3.2.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

3.2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения.



3.2.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.2.5. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.2.6. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства, в следующих размерах:

для должностей работников учреждений, приведенных в приложении № 1 к настоящему Положению:

при стаже работы	размер выплаты за непрерывный стаж работы (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

для должностей работников учреждений, приведенных в приложении № 2 к настоящему Положению:

при стаже работы	размер выплаты за непрерывный стаж работы (в процентах к должностному окладу)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

Стаж работы для установления выплаты за непрерывный стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности работника, формируемые и хранящиеся в соответствии со статьями 66 и 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за непрерывный стаж работы включаются:

общий стаж работы в архивных учреждениях, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

иные периоды непрерывной работы до приема сотрудника в учреждение, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с архивами.

Назначение выплаты за непрерывный стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Выплата за выслугу лет выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Выплата за непрерывный стаж работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

3.2.7. При наличии эквивалента по фонду оплаты труда работникам учреждений по основному месту работы могут быть предусмотрены единовременные поощрения в виде премий:

к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-летнего возраста);

в связи с выходом на пенсию;  
к профессиональным праздникам.

3.2.8. Оказание материальной помощи работникам может быть рассмотрено в индивидуальном порядке в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях. Решение о выплате такой материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения на основании заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.2.9. Единовременные выплаты, перечисленные в подпунктах 3.2.7 и 3.2.8 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Архивным управлением Кузбасса (далее – управление) в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

4.6. Управление вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Указанные выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению управления с учетом результата деятельности учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются управлением в трудовом договоре.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.7. Управление устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **5. Заключительные положения**

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих учреждения.

5.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема осуществляемых учреждением функций, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности и профессии, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год, исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5.4. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

5.5. Настоящее Положение является основой для разработки руководителями учреждений соответствующих положений об оплате труда работников учреждений.

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных казенных  
учреждений – государственных  
архивов Кемеровской области –  
Кузбасса, подведомственных  
Архивному управлению  
Кузбасса

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы должностей руководителей и специалистов  
государственных казенных учреждений – государственных архивов  
Кемеровской области - Кузбасса**

№ п/п	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>				
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
Первый квалификационный уровень		2130		
	Делопроизводитель		2,4873	5298
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
Первый квалификационный уровень		2600		
1	Бухгалтер		2,2384	5820
2	Юрисконсульт		2,414	6276
<b>Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>				
Второй квалификационный уровень		3000		
	Главный инженер – программист		2,615	7845

1	2	3	4	5
Профессиональные квалификационные группы должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов				
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Первый квалификационный уровень		2600		
1	Архивист		2,2076	5740
2	Археограф		2,2076	5740
Второй квалификационный уровень		2600		
	Художник-реставратор архивных документов		2,2076	5740
Четвертый квалификационный уровень		2600		
1	Ведущий архивист		2,3553	6124
2	Ведущий археограф		2,3553	6124
Пятый квалификационный уровень		2600		
1	Главный архивист		2,796	7270
2	Главный археограф		2,796	7270
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
Первый квалификационный уровень		3000		
	Заведующий отделом архива		2,615	7845
Второй квалификационный уровень		3000		
	Главный хранитель фондов		2,615	7845

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных казенных  
учреждений – государственных  
архивов Кемеровской области –  
Кузбасса, подведомственных  
Архивному управлению  
Кузбасса

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы общепрофессиональных рабочих  
государственных казенных учреждений – государственных архивов  
Кемеровской области – Кузбасса**

№ п/п	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификационный уровень		2000		
1	Дворник		1,472	2944
2	Уборщик производственных помещений		1,545	3090
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		2,56	5120
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень		2200		
1	Слесарь-сантехник		1,663	3659
2	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		2,1922	4823