



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 февраля 2026 г. № 83
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников государственного казенного
учреждения «Государственный архив 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 – Кузбасса» Правительство Кемеровской области – Кузбасса **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Государственный архив Кузбасса».

2. Признать утратившими силу постановления Правительства Кемеровской области – Кузбасса:

от 07.08.2020 № 473 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений – государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Архивному управлению Кузбасса»;

от 12.10.2023 № 681 «О внесении изменений в постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 07.08.2020 № 473 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений – государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Архивному управлению Кузбасса»;

от 04.07.2024 № 432 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 07.08.2020 № 473 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений – государственных архивов Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Архивному управлению Кузбасса».

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в сетевом издании «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области – Кузбасса (по внутренней политике) Трофимову М.Ю.

Первый заместитель Губернатора
Кемеровской области – Кузбасса –
председатель Правительства
Кемеровской области – Кузбасса



А.А. Панов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 19 февраля 2026 г. № 83

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного
учреждения «Государственный архив Кузбасса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Государственный архив 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 – Кузбасса» (далее – постановление № 551) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения «Государственный архив Кузбасса» (далее – учреждение) 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 № 551.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения 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 учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже 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. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.7. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области – Кузбасса, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

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

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (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. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = О_p + (О_p * K_2) + (О_p * K_3) + КВ + СВ,$$

где:

ЗП – заработная плата работника, руб.;

О_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

$$О_p = (О * K_1),$$

где:

О – оклад по ПКГ, руб.;

K₁ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K₂ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

K₃ – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемой им должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе и определяется путем умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.6. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей и специалистов, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занимающих отраслевые должности руководителей и специалистов, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.7. Оклад (должностной оклад) по должности специалиста по охране труда устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по должности инженера по охране труда и технике безопасности.

2.8. Оклад (должностной оклад) по должности специалиста по закупкам устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по должности агента по закупкам.

2.9. Оклад (должностной оклад) по должности электрослесаря устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению по должности слесаря-электрика по ремонту электрооборудования.

2.10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной 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.

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

2.12. 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.

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.

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

3.1.2. Согласно постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов 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 г.г. 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.

3.1.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, 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 от 19.05.2011 № 408н.

3.1.4. 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.

3.1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.5.1. 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.

3.1.5.2. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, 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.

3.1.5.3. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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. Предоставляемый день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в учреждении, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за наставничество;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

3.2.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам

заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Размер стимулирующей выплаты для конкретного работника максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

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 руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, 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 непрерывной стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника, формируемые и хранящиеся в соответствии со статьями 66 и 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

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 учреждением.

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

Выплата за непрерывный стаж работы 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 непрерывный стаж работы 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 непрерывный стаж работы 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 непрерывный стаж работы с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Выплата за непрерывный стаж работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

3.2.7. Ежемесячная надбавка за наставничество (далее – надбавка наставнику) выплачивается в целях материального стимулирования труда работников, выполняющих функции наставника.

Условием для выплаты надбавки наставнику является назначение работника наставником вновь принятому работнику в период прохождения им испытательного срока.

Срок наставничества может составлять до 3 месяцев и устанавливается приказом руководителя учреждения на период испытательного срока вновь принятого работника.

Назначение наставником и установление надбавки наставнику производится приказом учреждения.

Устанавливаемый в приказе размер надбавки наставнику составляет 10 процентов к окладу (должностному окладу) по должности, занимаемой наставником в соответствии со штатным расписанием.

3.2.8. При наличии экономии 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.

3.2.9. 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.

3.2.10. Единовременные выплаты, перечисленные в подпунктах 3.2.8 и 3.2.9 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.

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

4.5. 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 для 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.

4.6. 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 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения по согласованию с Управлением 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 самостоятельно определяет порядок расходования фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.

5.5. Учреждение разрабатывает и утверждает положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Государственный
архив Кузбасса»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы работников
учреждения, занимающих общеотраслевые должности
руководителей и специалистов**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1-й квалификационный уровень	Агент по закупкам	4943	1,6127	7972
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	5758	1,5213	8760
	Инженер по охране труда и технике безопасности	5758	1,9001	10941
	Специалист по кадрам	5758	1,5003	8639
	Юрисконсульт	5758	1,6402	9445
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
2-й квалификационный уровень	Главный инженер-программист	10137	1,1644	11804

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Государственный
архив Кузбасса»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы работников
учреждения, занимающих общеотраслевые должности
руководителей и специалистов**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1-й квалификационный уровень	Археограф	5758	1,5002	8639
	Архивист	5758	1,5002	8639
4-й квалификационный уровень	Ведущий археограф	6915	1,3326	9215
	Ведущий архивист	6915	1,3326	9215
5-й квалификационный уровень	Главный археограф	7173	1,5252	10941
	Главный архивист	7173	1,5252	10941
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень	Заведующий отделом архива	7523	1,5690	11804
2-й квалификационный уровень	Главный хранитель фондов	10137	1,1644	11804

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Государственный
архив Кузбасса»

**Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы работников учреждения, осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым
профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1-й квалификационный уровень	Дворник	4500	1	4500
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4500	1,7120	7704
	Уборщик производственных помещений	4500	1,0335	4651
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5186	1,3993	7257