



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 05.10.2015

№ 827

г. Вологда

### О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2088

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2088 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных архивных учреждений, финансируемых из областного бюджета» следующие изменения:

1.1 наименование постановления изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных архивных учреждений области»;

1.2 в преамбуле слова «государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» заменить словами «государственных учреждений области»;

1.3 в абзаце первом пункта 1 слова «государственных архивных учреждений, финансируемых из областного бюджета» заменить словами «государственных архивных учреждений области»;

1.4 Положение об оплате труда работников государственных архивных учреждений, финансируемых из областного бюджета, утвержденное указанным постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

**По поручению Губернатора области  
первый заместитель  
Губернатора области**



**А.Н. Луценко**

Приложение  
к постановлению  
Правительства области  
от 05.10.2015 № 827

«Утверждено  
постановлением  
Правительства области  
от 30.10.2008 № 2088

**Положение  
об оплате труда работников государственных архивных  
учреждений области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных архивных учреждений области (далее - Положение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственных архивных учреждений области (далее - Учреждения, Учреждение) и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

## II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, должностного повышающего коэффициента и рассчитываются по формуле:

$D = Om \times Kотр \times Kквал \times Kдк$ , где:

D - должностной оклад работника Учреждения;

Om - минимальный размер должностного оклада;

Kотр - отраслевой коэффициент;

Kквал - коэффициент квалификационного уровня;

Kдк - должностной повышающий коэффициент.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», приказом Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 года № 396н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Отраслевой коэффициент устанавливается по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в размере 2,0.

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент квалификационного уровня
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,58
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	0,75
4 квалификационный уровень	механик	0,9
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед, инженер	0,75

2 квалификационный уровень	инженер 2 категории, инженер-энергетик 2 категории, инженер-электроник 2 категории, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 2 категории	0,80
3 квалификационный уровень	старший специалист по кадрам	1,05
4 квалификационный уровень	ведущий инженер, ведущий программист, ведущий инженер-технолог, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, ведущий юрисконсульт	1,15
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах	1,3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	1,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
-	главный хранитель фондов	1,2
Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник, научный сотрудник	0,7

2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник	0,9
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности служащих архивных учреждений»		
3 квалификационный уровень	архивист 1 категории, археограф 1 категории	0,7
4 квалификационный уровень	ведущий архивист, ведущий археограф, ведущий палеограф	1,05
5 квалификационный уровень	заведующий архивохранилищем	1,2
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений архивных учреждений»		
5 квалификационный уровень	главный археограф, главный архивист, заведующий (начальник) отдела (сектора) по основным видам архивной деятельности	1,15
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		1,01
2 квалификационный уровень		1,2
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		1,5

2.5. Должностной повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от требований к уровню профессиональной подготовки, сложности, важности и объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размерах, не превышающих 3,0. При этом необходимо учитывать, что по должностям и профессиям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, должностной

повышающий коэффициент устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

Размеры должностных окладов работников по конкретным должностям устанавливаются локальными актами Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии в Учреждении).

### III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием;

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не ниже 4 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры выплат устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии в Учреждении) либо в соответствии с коллективным договором, трудовым договором.



3.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

3.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты – от 20 до 50 процентов части должностного оклада за час работы работника в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада 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 сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.4. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

3.5. Работникам Учреждения устанавливается выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в соответствии с федеральным законодательством.

3.6. Конкретные размеры выплат, предусмотренных разделом III настоящего Положения, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

Решения о назначении выплат, предусмотренных разделом III настоящего Положения, принимаются руководителем Учреждения.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и работников Учреждения, устанавливаемых локальным нормативным актом Учреждения, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг (выполнения работ).

Выплата устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время со дня возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Решение о назначении, изменении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения с учетом

показателей эффективности деятельности Учреждения и определяемых Учреждением показателей эффективности деятельности работников этого Учреждения.

Конкретный размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер не ограничен.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет) работникам Учреждения устанавливается в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение выплаты.

Выплата за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада работника по основному месту работы и выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на ее установление (изменение размера) за фактически отработанное время.

Назначение выплаты за выслугу лет производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, которая определяет стаж работы, дающий право на получение выплаты.

Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4.1. Выплата за выслугу лет руководителям и специалистам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты (в процентах к должностному окладу)	
	руководители	специалисты
От 1 до 5 лет	10	10
От 5 до 10 лет	20	15
От 10 до 15 лет	30	20
От 15 лет и более	40	30

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет руководителю и специалистам Учреждения, включаются:

- а) периоды работы в государственных и муниципальных архивах области;
- б) периоды работы на должностях, когда они соответствовали либо были аналогичны профилю основной деятельности архивного учреждения;
- в) периоды прохождения государственной (в том числе военной) службы и муниципальной службы;
- г) периоды работы на должностях, занятие которых требует наличия специального образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности.

4.4.2. Выплата за выслугу лет работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии рабочих, устанавливается в следующих размерах (в процентах к должностному окладу):

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 %;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 10 %;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии рабочих, включаются периоды работы по профессиям, на которые они приняты в Учреждение.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

- доплата за наличие ученой степени или почетного звания;
- доплата за знание и использование в работе иностранных языков;
- доплата за качество выполняемых работ.

Доплаты за наличие ученой степени или почетного звания, за знание и использование в работе иностранных языков устанавливаются работникам Учреждения в следующих размерах:

- до 10 % оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;
- до 15 % оклада - за знание и использование в работе иностранных языков;

до 20 % оклада – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома).

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и показателей эффективности деятельности работников Учреждения за способность в рамках установленных нормативных правовых актов, инструкций и положений выработать наиболее оптимальные решения. Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер не ограничен. Решения о назначении, изменении, конкретных размерах доплаты за качество выполняемых работ принимаются руководителем Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время со дня возникновения права на назначение или изменение размера выплат в пределах фонда оплаты труда.

#### 4.6. Премияльные выплаты по итогам работы:

по итогам работы за месяц, квартал, год;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников производится с учетом личного вклада каждого работника в осуществление основных функций Учреждения.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей (плановых заданий) в полном объеме в отчетном периоде;

использование новых эффективных технологий, приемов и методов в процессе трудовой деятельности, новаторские предложения;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;

соблюдение форм и сроков отчетности;

обеспечение надлежащего технического состояния здания (помещения) архива;

перевыполнение показателей плана;

подготовка мероприятий Учреждения, участие в методической работе и инновационной деятельности.

В случае работы в течение неполного периода премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в том числе:

подготовка межрегиональных, международных научных конференций, совещаний;

подготовка выставок документов в рамках межрегиональных и международных мероприятий области;

подготовка, написание, издание монографий, учебных и методических пособий.

Конкретный размер премии может определяться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу работника, максимальный размер не ограничен.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, - непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителя структурного подразделения Учреждения.

Порядок установления премиальных выплат устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель).

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной заработной платы в зависимости от категории отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу, устанавливается Учредителем.

Отнесение Учреждений к группам оплаты труда руководителей осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Учредителем и не может превышать кратность 1 к 6. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя и определяются трудовыми договорами.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.5. Для увеличения заинтересованности руководителя в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу по решению Учредителя руководителю Учреждения осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за выслугу лет;

доплата за наличие ученой степени или почетного звания;

доплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю в соответствии с пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

5.5.2. Доплата за наличие ученой степени или почетного звания устанавливается руководителю в следующих размерах:

до 10 % должностного оклада – за наличие ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве



образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный»;

до 20 % должностного оклада – за наличие ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома).

5.5.3. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учредителем за результаты работы Учреждения в целом, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя. Порядок установления доплаты, а также показатели эффективности деятельности руководителя и критерии их оценки устанавливаются Учредителем. Доплата за качество работ устанавливается руководителю на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время. Решение о назначении, изменении, конкретных размерах доплаты за качество выполняемых работ принимается Учредителем. Максимальный размер доплаты не ограничен, может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.5.4. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

по итогам работы за месяц, квартал, год;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Максимальный размер премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

5.6. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

## VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается Учредителем.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства областного бюджета. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет ассигнований областного бюджета, определяется Учредителем.

6.3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам и руководителю Учреждения могут производиться дополнительные выплаты:

материальная помощь в размере до двух должностных окладов (в связи с семейными и личными обстоятельствами, на лечение, погребение);

единовременное вознаграждение при достижении работниками юбилейных дат рождения 50, 60 лет и далее - каждые последующие 10 лет, в размере до одного должностного оклада;

единовременное денежное вознаграждение в размере до двух должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством

Российской Федерации, Губернатором Вологодской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, при награждении Почетной грамотой Федерального архивного агентства.

6.4. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 6.3 настоящего Положения, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения (за исключением руководителя Учреждения). Конкретные размеры выплат руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

6.5. Выплаты, указанные в пункте 6.3 настоящего Положения, выплачиваются работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения, руководителю - на основании решения Учредителя.

**Порядок отнесения государственных  
архивных учреждений области к группам оплаты труда руководителей**

1. Государственные архивные учреждения области относятся к группам оплаты труда руководителей (далее - группы) исходя из объема хранения и вида документов. Отнесение архивных учреждений к группам осуществляется по следующим показателям объема хранения документов:

Группы	Объем хранения документов (в тыс. ед. хранения)	Коэффициент кратности к средней зарплате руководителей
Для государственных архивов управленческой документации		
I	свыше 1500	от 1,2 до 5
II	от 1000 до 1500	от 1,1 до 5
III	от 500 до 1000	от 1,0 до 4

2. Общий объем хранения документов Учреждений, хранящих наряду с управленческой документацией творческую и научно-техническую документацию, документы личного происхождения и кинофотофоно- и электронные документы, определяется с учетом перевода единиц хранения этих видов документов в единицы хранения управленческой документации в соотношении: 10 тыс. единиц хранения иной документации приравниваются к 50 тыс. единиц хранения управленческой документации.

В объем хранения документов включается страховой фонд копий особо ценных документов, фонд пользования документов, в том числе поступившие из-за рубежа и других государственных архивов страны. Страховой фонд копий особо ценных документов в микрофильмах включается в объеме единиц хранения страхового фонда; микрофиши страхового фонда, микрофильмы и микрофиши фонда пользования, в том числе поступившие из-за рубежа и других

государственных архивов страны, включаются с учетом перевода их в единицы хранения документов на бумажной основе в соотношении: 10 тыс. кадров позитивов микрофильмов и микрофишей приравниваются к 0,1 тыс. единиц хранения управленческой документации или 0,5 тыс. единиц хранения документов личного происхождения или научно-технической документации.

При наличии в составе Учреждения научно-справочной библиотеки или хранилища печатных изданий в общий объем хранения документов включается общее количество печатных изданий.

Объем хранения документов устанавливается исходя из общего количества единиц хранения по паспортам архива и его филиалов.

3. Отнесение Учреждений к соответствующей группе производится Учредителем ежегодно в соответствии с устанавливаемым им порядком.

Группа по результатам работы за год подтверждается при выполнении всех показателей, предусмотренных для этой группы.

4. При отнесении Учреждения к группе используются следующие дополнительные показатели, установленные с учетом качества хранения, удельного веса использования архивного фонда, работы по его формированию, а также введение в научный оборот новых документов:

4.1. Учреждения, имеющие в своей структуре службы, осуществляющие создание страхового фонда копий особо ценных документов с полным комплектом фонда пользования, консервационно-профилактическую обработку документов, сложные реставрационные работы, относятся на одну группу выше установленной по показателям объема хранения документов.

Для Учреждений, осуществляющих хранение и использование документов на пяти и более видах носителей, требующих обеспечения различных условий хранения документов, вводится поправочный коэффициент к объему хранения документов в размере 1,3.

Для Учреждений, осуществляющих хранение и использование документов на языках народов Российской Федерации и иностранных языках, вводятся поправочные коэффициенты к объему хранения документов в сторону увеличения:

при наличии документов на трех - четырех языках народов Российской Федерации и иностранных языках в объеме не менее 5 процентов размер поправочного коэффициента составляет 1,1; при наличии в архиве документов на древних языках народов Российской Федерации и иностранных языках в объеме не менее 1 процента поправочный коэффициент составляет 1,2.

Для Учреждений, обеспечивающих оптимальные условия хранения документов в соответствии с действующими нормативными требованиями в объеме не менее 75 процентов архивного фонда, вводится поправочный коэффициент к объему хранения документов в размере 1,2, а в полном объеме архивного фонда - коэффициент 1,3.

Для Учреждений, осуществляющих систематическое введение в научный оборот архивных документов путем издания справочников и других информационных изданий о составе и содержании документов архива, в том числе на основе внедрения автоматизированных технологий, а также периодические информации о новых поступлениях и рассекреченных документах, вводится поправочный коэффициент к объему хранения документов в сторону увеличения 1,2.

Для Учреждений, в которых удельный вес использования архивного фонда составляет не менее 3 процентов объема хранения документов, вводится поправочный коэффициент к объему хранения документов в сторону увеличения 1,2.

4.2. Для Учреждений, имеющих не учтенные и не описанные в установленном порядке документы в объеме свыше 0,2 процента, вводится поправочный коэффициент в сторону уменьшения объема хранения документов 1,1.

4.3. Для Учреждений, допустивших факты повреждения или утраты документов, не вызванные стихийными бедствиями или несчастными случаями, вводится поправочный коэффициент к объему хранения документов в сторону уменьшения 1,2.

5. Если Учреждение может применить несколько указанных в пункте 4 настоящего Порядка поправочных коэффициентов одновременно, то уточненный

(условный) объем хранения документов рассчитывается по произведению поправочных коэффициентов по объему хранения документов. При этом объем хранения документов филиалов Учреждения не учитывается.

6. Применение дополнительных показателей допускает повышение группы Учреждения на одну по сравнению с группой, установленной по основным показателям.

7. Наличие дополнительных показателей и фактические данные по ним устанавливаются на основании статистической отчетности, а также учетных документов Учреждения, предусмотренных правилами работы, утвержденными уполномоченным федеральным органом, и оформляются в качестве приложения к утвержденным формам статистической отчетности за подписью руководителя Учреждения.».