



# КОЛЛЕГИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «23» мая 2017 г. № 234  
г. Кемерово

### **О внесении изменения в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.04.2011 № 188 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса»**

Коллегия Администрации Кемеровской области постановляет:

1. Внести изменение в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса», утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.04.2011 № 188 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 02.08.2011 № 358, от 08.11.2012 № 483), изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Коллегии Администрации Кемеровской области».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по жилищно-коммунальному и дорожному комплексу) Д.С.Кудряшова.

4. Действие пункта 4.7 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса» (в редакции настоящего постановления) распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

И.о. Губернатора  
Кемеровской области



В.Н.Чернов

Приложение  
к постановлению Коллегии  
Администрации Кемеровской области  
от 23 мая 2017 г. № 234

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственного казенного учреждения  
Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог 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 другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области.

1.2. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса» (далее – учреждение) окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, 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 профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

оклад (должностной оклад);

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.4. Размеры окладов по ПКГ работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приложением № 1 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» или к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приложением № 2 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

2.5. Размер оклада (должностного оклада) работника учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Образованные оклады (должностные оклады) включаются в штатное расписание учреждения и учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Рекомендуемые размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. К окладу (должностному окладу) работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Решение об

установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 2.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад (должностной оклад).

### 3. Порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

#### 3.1. Выплаты компенсационного характера

В учреждении применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

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.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Устанавливаются следующие виды выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в нерабочие праздничные дни;

доплата за совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за расширение зон обслуживания.

3.1.2.1. Доплата за работу в ночное время

Устанавливается работникам центра управления автомобильными дорогами за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере

40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

#### 3.1.2.2. Доплата за работу в нерабочие праздничные дни

Устанавливается работникам центра управления автомобильными дорогами сверх должностного оклада в нерабочие праздничные дни:

в одинарном размере части должностного оклада за день работы, если работа в нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в двойном размере части должностного оклада за день работы, если работа в нерабочие праздничные дни производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.2.3. Доплата за совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Устанавливается приказом учреждения в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и объема дополнительной работы работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам) работника, за которым сохраняется должность.

#### 3.1.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания

Устанавливается приказом учреждения в размере до 50 процентов оклада рабочим учреждения, выполняющим дополнительную работу сверх норм обслуживания, с учетом видов и объёмов дополнительных работ.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера производятся в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполняемую работу.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения, а также решение о направлении экономии средств на оплату труда по бюджетной смете на выплаты стимулирующего характера согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

За высокую результативность и оперативность выполняемой работы, расширение круга должностных обязанностей и повышенную интенсивность труда, особую сложность и ответственность выполняемой работы работникам учреждения с учетом их личных заслуг приказом учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки за сложность и напряженность работы в размере до 50 процентов к окладу (должностному окладу).

### 3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

За высокий уровень профессиональной подготовки, опыт управления легковыми автомобилями и профессиональное мастерство водителям автомобилей с учетом их личных навыков приказом учреждения устанавливается выплата за качество выполняемых работ в виде надбавки за профессиональное мастерство в размере до 30 процентов к окладу.

### 3.2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Всем работникам учреждения устанавливается выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет в виде надбавки за выслугу лет. Назначение и начисление надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки за выслугу лет, в процентах к окладу (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

В стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, включается:

все время непрерывной работы в организациях, связанных с дорожной деятельностью;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку работников по дорожным профессиям;

время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

время работы на выборных должностях в государственных органах и (или) органах местного самоуправления, если до и после этого времени работник работал в организациях, связанных с дорожной деятельностью;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством;

иные периоды непрерывной работы до приёма в учреждение, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, но не засчитывается в него:

время перерыва при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности, если работник вернулся на прежнее место работы или поступил в организацию, связанную с дорожной деятельностью, независимо от места работы в период инвалидности;

время перерыва при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с ликвидацией или сокращением численности (или штата) работников в организациях, связанных с дорожной деятельностью, если перерыв в работе не превышает трех месяцев;

время перерыва при поступлении женщины до достижения ребенком возраста трех лет на работу, если она в связи с беременностью или рождением ребенка перешла на работу, которая не давала права на получение надбавки, либо оставила работу по этим причинам.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Могут быть использованы и другие документы, подтверждающие трудовой стаж работника.

Общий стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается приказом учреждения.

Для решения вопроса о назначении надбавки за выслугу лет вновь принятый работник должен обратиться с соответствующим заявлением в комиссию по установлению трудового стажа.

Комиссия по установлению трудового стажа по результатам рассмотрения заявления принимает решение в форме протокола заседания комиссии о наличии либо отсутствии у работника стажа работы, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет.

Право на назначение надбавки за выслугу лет у работника возникает с момента принятия комиссией по установлению трудового стажа решения о наличии у работника стажа работы, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет.

У вновь поступившего работника, не имеющего стажа работы, право на назначение надбавки за выслугу лет наступает после того, как он отработает в учреждении один календарный год.

Назначение надбавки за выслугу лет производится приказом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа с начала месяца, следующего за месяцем, в котором возникло право на назначение надбавки за выслугу лет.

При изменении у работника в период работы в учреждении стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, изменение размера надбавки производится приказом учреждения. В этом случае заявление работника и решение комиссии по установлению трудового стажа не требуются.

Если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей или в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы либо в других аналогичных случаях, когда за работником сохраняется средний заработок, надбавка за выслугу лет назначается с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если у работника право на изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей или в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы либо в других аналогичных случаях, когда за работником сохраняется средний заработок, размер надбавки за выслугу лет изменяется с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально фактически отработанному времени и выплачивается при выплате сумм, причитающихся работнику при увольнении.

#### 3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

В целях повышения ответственности, усиления заинтересованности каждого работника в результатах труда и поощрения работников за успешное выполнение мероприятий по осуществлению дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения Кемеровской области в учреждении применяются премияльные выплаты по итогам работы в виде премии за производственные результаты.

Премирование осуществляется ежемесячно при условии выполнения объемов работ, предусмотренных планами-графиками действующих государственных контрактов (договоров).

Премирование производится отдельно за каждый показатель:

обеспечение за истекший месяц «допустимого» уровня содержания автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения Кемеровской области (далее – автомобильные дороги) и мостовых сооружений – в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);

выполнение объемов работ по капитальному ремонту и ремонту автомобильных дорог (нарастающим итогом с начала года) в стоимостном выражении (тыс. рублей) и вводу отремонтированных автомобильных дорог – в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада);

выполнение объемов работ по строительству и реконструкции автомобильных дорог (нарастающим итогом с начала года) в стоимостном выражении (тыс. рублей) и вводу построенных и реконструированных



автомобильных дорог – в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Показатели оформляются в виде справки, которая прикладывается к приказу учреждения на выплату премии за производственные результаты.

Учет показателей по уровню содержания автомобильных дорог и мостовых сооружений осуществляется ежемесячно на основании актов об устранении дефектов и оценке уровня содержания автомобильных дорог и мостовых сооружений.

Учет показателей по ремонту, капитальному ремонту, строительству и реконструкции автомобильных дорог осуществляется нарастающим итогом с начала года на основании актов ввода объектов в эксплуатацию и форм № КС-3 «Справка о стоимости выполненных работ и затрат».

Премия за производственные результаты начисляется всем работникам исходя из оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время без учета установленного персонального повышающего коэффициента, других доплат и надбавок.

При нарушении работником трудовой дисциплины в течение месяца, за который начисляется премия, премия за производственные результаты данному работнику не начисляется.

Премия за производственные результаты работникам, уволившимся до окончания месяца, за который производится ее начисление, начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

#### 3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты

В учреждении применяются иные поощрительные и разовые выплаты:

- единовременные поощрения;
- материальная помощь.

3.2.5.1. Единовременные поощрения выплачиваются при наличии экономии средств на оплату труда по бюджетной смете.

Единовременные поощрения выплачиваются всем работникам учреждения либо отдельно конкретным работникам за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие результаты работы, за выполнение ответственных поручений, за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, к профессиональному празднику Дню работников дорожного хозяйства, в связи с юбилейными датами и достижением пенсионного возраста, а также в других случаях.

Выплаты единовременного поощрения в связи с юбилейными датами и достижением пенсионного возраста предусматриваются в следующих размерах:

к 50 – летию со дня рождения мужчин и женщин – в размере 1 (одного) оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

работникам, достигшим пенсионного возраста: 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины - в размере 2 (двух) окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

Размеры выплат по другим видам единовременных поощрений устанавливаются приказом учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты, либо в определенной конкретной сумме и выплачиваются единовременно.

3.2.5.2. Материальная помощь выплачивается единовременно один раз в календарном году всем работникам учреждения, проработавшим в учреждении более одного календарного года, как правило, при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 2 (двух) окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

За счет экономии средств на оплату труда по бюджетной смете выплачивается материальная помощь:

а) работникам учреждения по их заявлениям:

при рождении ребенка - в размере 1 (одного) оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

в случае смерти ближайших родственников (родители, супруги, дети) - в размере 1 (одного) оклада (должностного оклада) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

при непредвиденных обстоятельствах (пожар, кража, болезнь и т.д.);

б) семьям работников учреждения по заявлению одного из членов семьи в случае смерти работника учреждения – в размере до 6 (шести) окладов (должностных окладов) работника учреждения согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

в) пенсионерам, вышедшим на пенсию из учреждения, - в размере по решению директора учреждения и при наличии средств:

к праздничным дням, празднованию Дня пожилого человека;

по их заявлениям для покупки предметов первой необходимости, лекарственных препаратов, лечения;

г) семьям пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждения, по заявлению одного из членов семьи в случае смерти пенсионера - в размере по решению директора учреждения и при наличии средств.

#### 4. Условия оплаты труда директора учреждения, главного инженера, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

4.1. Заработная плата директора учреждения, главного инженера, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

4.3. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.4. Должностные оклады главного инженера, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в следующих размерах:

главного инженера - на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения;

заместителей директора - на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения;

главного бухгалтера - на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.5. Директору учреждения, главному инженеру, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в порядке и размерах, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

4.6. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера директору учреждения в соответствии с утвержденным учредителем положением.

При этом выплаты стимулирующего характера выплачиваются директору учреждения по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его директора.

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

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

## 5. Заключительные положения

5.1. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования средств на оплату труда в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения в пределах средств на оплату труда по бюджетной смете и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и профессии рабочих учреждения.

5.3. 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.

5.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждения и выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников государственного казенного  
учреждения Кемеровской области «Дирекция  
автомобильных дорог Кузбасса»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)  
работников государственного казенного учреждения Кемеровской  
области «Дирекция автомобильных дорог Кузбасса», занимающих  
общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

Квалификацион- ный уровень	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профес- сиональной квалифика- ционной группе, рублей	Повыша- ющий коэффици- ент к окладу по зани- маемой долж- ности	Оклад (долж- ностной оклад), рублей
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		2 200		
Второй ква- лификационный уровень	Заведующий хозяйством		3,321	7 307
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>		2 600		
Первый ква- лификационный уровень	Специалист		3,321	8 635
Четвертый квалификацион- ный уровень	Ведущий специалист		5,72	14 872
	Ведущий экономист		5,72	14 872
	Ведущий бухгалтер		5,72	14 872
	Ведущий юристконсульт		5,72	14 872
	Ведущий программист		6,458	16 791

1	2	3	4	5
Пятый квалификационный уровень	Главный специалист		6,458	16 791
	Заместитель начальника отдела		7,319	19 030
	Заместитель главного бухгалтера		8,18	21 268
<b>Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>		3 000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		7,098	21 294
Второй квалификационный уровень	Главный механик		7,098	21 294

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников государственного казенного  
учреждения Кемеровской области «Дирекция  
автомобильных дорог Кузбасса»

**Рекомендуемые размеры окладов работников государственного  
казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция  
автомобильных дорог Кузбасса», осуществляющих профессиональную  
деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификацион- ный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профес- сиональной квалифика- ционной группе, рублей	Повыша- ющий коэффи- циент к окладу по зани- маемой долж- ности	Оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		2 000		
Первый ква- лификационный уровень	Дворник		1,649	3 298
	Уборщик служебных помещений		1,649	3 298
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		3,112	6 224
	Оператор копировальных и множительных машин		3,112	6 224
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		2 200		
Первый ква- лификационный уровень	Водитель автомобиля		3,321	7 307