



**КОЛЛЕГИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «7» февраля 2019 г. № 64  
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда  
работников государственного бюджетного учреждения  
Кемеровской области «Центр государственной кадастровой оценки и  
технической инвентаризации Кемеровской области»**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», в целях определения порядка оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации Кемеровской области» Коллегия Администрации Кемеровской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации Кемеровской области».

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

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета по управлению государственным имуществом Кемеровской области О.А. Казаченко.

Губернатор  
Кемеровской области



С.Е. Цивилев

Утверждено  
постановлением Коллегии  
Администрации Кемеровской области  
от 7 февраля 2019 г. № 64

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения  
Кемеровской области «Центр государственной кадастровой оценки и  
технической инвентаризации Кемеровской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации Кемеровской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления работникам государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации Кемеровской области» (далее - учреждение) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. 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 Кемеровской области.

1.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, 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, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - оклад, ставка заработной платы по ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;


повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);


выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2)) + КВ + СВ,$$

  
 оклад

(должностной оклад),  
ставка заработной платы

  
 тарифная часть ЗП,

где:

$$Ор = (О \times К1);$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, 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» и 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), ставки заработной платы работника учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада, ставки заработной платы по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

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

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

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период

времени в течение соответствующего календарного года в размере до 2.

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

### 3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

#### 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 (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);

процентная надбавка 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. 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:

выплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в полевых условиях и (или) работу имеющую разъездной характер;

выплата за работу в ночное время.

3.1.2.1. Выплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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 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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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.

Работники могут привлекаться к работе в праздничные или выходные дни с согласия самого работника.

3.1.2.2. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания.

3.1.2.3. Выплата за сверхурочную работу

За привлечение работника к сверхурочной работе оплата производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.2.4. Выплата за работу в полевых условиях и (или) работу, имеющую разъездной характер

Работникам отдела землеустроительных и проектно-изыскательских работ за работу в полевых условиях на объектах полевых работ, расположенных за пределами города Кемерово и Кемеровского района, выплачивается ежедневное полевое довольствие в размере, установленном локальным нормативным актом учреждения.

3.1.2.5. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается работникам в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) работника за каждый час работы. Размер

выплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.1.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачивается в соответствии с 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». Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на определенный срок. Конкретный размер процентной выплаты устанавливается директором учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и определяется в трудовом договоре работника.

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.

3.1.5. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

## 3.2. Выплаты стимулирующего характера

Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременные премии.

### 3.2.1. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет

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

При стаже работы	В процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Свыше 1 года до 3 лет	10
Свыше 3 лет до 8 лет	15
Свыше 8 лет до 13 лет	20
Свыше 13 лет до 18 лет	25
Свыше 18 лет	30

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

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

В стаж работы, дающий право на назначение выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, включаются:

общий стаж работы в учреждении;

время непрерывной работы в организациях жилищно-коммунального комплекса до приема в учреждение;

время непрерывной работы в организациях технической инвентаризации и государственной кадастровой оценки до приема в учреждение;

время непрерывной работы в землеустроительных и проектно-изыскательских организациях до приема в учреждение;

иные периоды непрерывной работы до приема 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.

Назначение выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

### 3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основными критериями для установления выплаты за интенсивность и



высокие результаты работы являются:

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;

успешное, добросовестное и ответственное исполнением работником своих должностных обязанностей;

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

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

выполнение работ высокой интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания);

выполнение и перевыполнение планов;

иные критерии, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Основанием для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и установления ее размера является приказ директора учреждения на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник.

Отмена или уменьшение размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику производится на основании приказа директора учреждения за конкретные упущения в работе, при несоответствии работника вышеуказанным критериям на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник.

### 3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг

Выплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается работникам учреждения и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в размере до 150 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации поставленных задач руководителем;

тщательность, точность в исполнении поручений работниками учреждения;

исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество представляемой информации, выполняемой работы;

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований, установленных для работы, выполняемой работником;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;

отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны потребителей услуг (физических и юридических лиц) учреждения;

положительная оценка и отсутствие замечаний к работе со стороны начальника структурного подразделения, которому данный работник подчинен;

положительная оценка и отсутствие замечаний к работе со стороны

работников других структурных подразделений учреждения;

иные критерии, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ является приказ директора учреждения на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

Ухудшение качества выполняемой работы по указанным выше показателям является основанием для снижения размера или отмены выплаты соответствующих надбавок.

Отмена или уменьшение размера ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг производится на основании приказа директора учреждения работнику, допустившему упущения в работе на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

#### 3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

При наличии финансовой возможности учреждения работникам могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц,
- по итогам работы за квартал,
- по итогам работы за полугодие,
- по итогам работы за год.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) начисляются за фактически отработанное время.

В качестве критериев для премирования и определения размеров премии работнику могут учитываться:

- результаты работы: качество оказания работ и услуг, количество выполненных мероприятий, объем оказанных работ и услуг;
- выполнение сроков договорных обязательств;
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения и предусмотренные локальным нормативным актом.

Порядок премирования и назначения конкретных размеров премий по итогам работы в отношении каждого работника производится в соответствии с положением об оплате труда и соответствующим локальным правовым актом учреждения и оформляется приказом директора.

Премии могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Для конкретного работника выплаты премиального характера максимальными размерами не ограничиваются.

Отмена или уменьшение размера премии работнику, допустившему упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, по результатам работы производится на основании приказа директора учреждения по письменному представлению руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

3.2.5. В целях материального стимулирования труда работников при успешном, добросовестном, оперативном и качественном выполнении особо важных заданий и поручений руководства, связанных с производственной необходимостью, работникам могут выплачиваться единовременные премии в абсолютном размере от 3000 до 10000 рублей. Решение о выплате единовременного поощрения и ее конкретных размерах принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

#### 4. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Оплата труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем учреждения на основе типовой формы трудового договора с директором государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем 4.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем 3.

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

4.5. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

4.6. Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору учреждения утверждается учредителем.

4.7. 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 о порядке и размерах стимулирующих выплат директору учреждения.

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

4.8. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов.

4.9. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

5.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

к 50-летию со дня рождения - в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

работникам, достигшим пенсионного возраста: 60 лет - женщины, 65 лет - мужчины - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год;

к профессиональным праздникам – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства, Дню инвентаризатора, Дню оценщика - в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

5.4. По решению директора учреждения работнику по его заявлению выплачивается материальная помощь в случаях смерти близких родственников, длительной временной нетрудоспособности, кражи имущества, потере имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях.

5.5. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» определяется в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 09.03.2017 № 91 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Кемеровской области, Территориального фонда обязательного медицинского страхования Кемеровской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения Кемеровской  
области «Центр государственной  
кадастровой оценки и технической  
инвентаризации Кемеровской области»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Центр государственной кадастровой оценки и технической инвентаризации Кемеровской области», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2130		
Первый квалификационный уровень	Секретарь; экспедитор по перевозке грузов		2,7249	5804
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Техник; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-землеустроитель; инспектор по проведению профилактических осмотров водителей автотранспортных средств; техник-программист		3,1555	6942

1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; техник I категории		3,4268	7539
Третий квалификационный уровень	Техник I категории		3,4977	7695
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Первый квалификационный уровень	Инженер по землеустройству; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер; специалист по охране труда; оценщик; инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; юрисконсульт		3,02	7852
Второй квалификационный уровень	Системный администратор II категории; инженер II категории; кадастровый инженер		3,4138	8876
Третий квалификационный уровень	Бухгалтер I категории; инженер-энергетик I категории; юрисконсульт I категории; программист I категории; инженер I категории; специалист по закупкам I категории; системный администратор I категории; оценщик I категории; экономист I категории		3,8627	10043

1	2	3	4	5
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий юрисконсульт; ведущий инженер-электроник; ведущий инженер; ведущий оценщик; ведущий программист; ведущий специалист по закупкам; ведущий специалист по кадрам		4,935	12831
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера; заместитель начальника отдела; главный оценщик; главный юрисконсульт		6,3027	16387
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник планово-экономического отдела; начальник отдела кадров; начальник технического отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела аналитической работы; начальник отдела государственной кадастровой оценки; начальник отдела по работе с заявителями и информационному взаимодействию;		6,1737	18521



1	2	3	4	5
	начальник отдела автоматизированных систем управления производством; начальник отдела закупок; начальник материально- технического снабжения; начальник отдела землеустроительных и проектно- изыскательских работ			
Второй квалификацион- ный уровень	Главный механик		6,3750	19125
Третий квалификацион- ный уровень	Начальник филиала		6,5767	19730

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения Кемеровской  
области «Центр государственной  
кадастровой оценки и технической  
инвентаризации Кемеровской области»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Центр государственной кадастровой оценки и технической инвентаризации Кемеровской области», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000		
Первый квалификационный уровень	Дворник; уборщик служебных помещений; составитель описи объектов населенных пунктов; сторож		2,1765	4353
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда		3,0714	6757

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения Кемеровской  
области «Центр государственной  
кадастровой оценки и технической  
инвентаризации Кемеровской области»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственного бюджетного учреждения в сфере определения государственной кадастровой оценки

1. Бухгалтер
2. Бухгалтер I категории
3. Бухгалтер II категории
4. Ведущий бухгалтер
5. Ведущий программист
6. Ведущий специалист по кадрам
7. Ведущий инженер-электроник
8. Ведущий экономист
9. Ведущий юрисконсульт
10. Директор
11. Главный бухгалтер
12. Главный инженер
13. Главный механик
14. Главный юрисконсульт
15. Заведующий складом
16. Заведующий хозяйством
17. Заместитель главного бухгалтера
18. Заместитель начальника отдела аналитической работы
19. Заместитель директора по государственной кадастровой оценке
20. Заместитель директора по землеустроительным и проектно - изыскательским работам
21. Заместитель директора
22. Заместитель начальника отдела автоматизированных систем управления производством
23. Заместитель начальника отдела государственной кадастровой оценки
24. Заместитель начальника отдела по работе с заявителями и информационному взаимодействию государственной кадастровой оценки

25. Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям
26. Инженер-энергетик I категории
27. Инспектор по проведению профилактических осмотров водителей  
автомобилей
28. Контролер технического состояния автомобилей
25. Начальник отдела аналитической работы
26. Начальник отдела автоматизированных систем управления  
производством
27. Начальник отдела землеустроительных и проектно-изыскательских  
работ
28. Начальник отдела материально-технического снабжения
29. Начальник отдела кадров
30. Начальник отдела по закупкам
31. Начальник планово-экономического отдела
32. Начальник технического отдела
33. Начальник юридического отдела
34. Начальник филиала
35. Программист I категории
36. Секретарь
37. Системный администратор I категории
38. Системный администратор II категории
39. Специалист по закупкам I категории
40. Специалист по охране труда
41. Техник-программист
42. Экономист I категории
43. Экспедитор по перевозке грузов
44. Юрисконсульт
45. Юрисконсульт I категории

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к вспомогательному персоналу  
государственного бюджетного учреждения в сфере определения  
государственной кадастровой оценки

1. Водитель автомобиля
2. Дворник
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда
4. Сторож
5. Уборщик служебных помещений