



**КОЛЛЕГИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 18 » февраля 2019 г. № 115
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного бюджетного учреждения
Кемеровской области «Главное строительное управление»**

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 «Главное строительное управление» Коллегия Администрации Кемеровской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Главное строительное управление».

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

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по строительству) Г.В. Орлова.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2019.

И.о. Губернатора
Кемеровской области



В.Н.Телегин

Утверждено
постановлением Коллегии
Администрации Кемеровской области
от 18 февраля 2019 г. № 115

**Примерное положение
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
Кемеровской области «Главное строительное управление»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Главное строительное управление» (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 примерные порядок и условия установления работникам государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Главное строительное управление» (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. Зарплата 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.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств от иной приносящей доход деятельности. Оплата труда работников учреждения производится за счет и в пределах средств установленного на календарный год фонда оплаты труда.

1.6. 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:

$$ЗП = \underbrace{(Ор)}_{\substack{\text{оклад} \\ \text{(должностной оклад),} \\ \text{ставка заработной платы}}} + \underbrace{((Ор) \times (К2))}_{\text{тарифная часть ЗП}} + КВ + СВ,$$

где: $Ор = (О \times К1)$;

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (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 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 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.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере градостроительной деятельности, приведены в приложении № 3 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);

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.

3.1.2.1. Выплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

Данная выплата устанавливается работникам, привлекавшимся к

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

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются 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.

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

Выплата за сверхурочную работу 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.

3.1.3. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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 указанной 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.

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

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, включается общий стаж:

- работы в учреждении;
- работы в органах государственной власти;
- работы в органах местного самоуправления;
- работы в государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях.

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается для руководителей и специалистов в размере не более 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не более 70 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для профессий рабочих и не применяется к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы работников, принятых на работу в учреждение, на период прохождения испытательного срока.

Основными критериями для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

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

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

иные критерии, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Основанием для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и установления ее размера является приказ 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 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. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается для руководителей и специалистов в размере не более 50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не более 60 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для профессий рабочих и выплачивается работникам ежемесячно за фактически отработанное время.

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации поставленных руководителем задач;

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 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 учреждения работнику, допустившему упущения в работе, на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

3.2.4. Премииальные 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 учреждения.

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 учреждения по письменному представлению руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в виде единовременных поощрений, материальной помощи и выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

3.2.5.1. Единовременные поощрения выплачиваются работникам по решению руководителя учреждения.

Работникам учреждения по основному месту работы предусмотрены единовременные поощрения в виде выплат:

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

в связи с выходом на пенсию;

к государственным, профессиональным праздникам.

Основанием для выплаты единовременного поощрения является приказ учреждения на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

Единовременные поощрения могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Для конкретного работника единовременное поощрение максимальным размером не ограничивается.

3.2.5.2. При уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск работнику выплачивается единовременная выплата к отпуску.

Данная выплата выплачивается работникам учреждения один раз в год в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Заявление о единовременной выплате к отпуску подается работником на имя руководителя учреждения.

Единовременная выплата к отпуску за неполный календарный год (при приеме на работу и увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Если работник получил единовременную выплату к отпуску авансом и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении из учреждения при окончательном расчете производится удержание излишне выплаченной единовременной выплаты к отпуску.

В случае неполучения работником единовременной выплаты к отпуску в текущем календарном году производится начисление и выплата в конце

текущего календарного года по заявлению работника.

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

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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

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

4.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем учреждения на основе типовой формы трудового договора с руководителем 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 руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем 5.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, 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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем 4.

4.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на

среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

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. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с подразделом 3.1 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовым договором.

4.6. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с подразделом 3.2 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором. Установление руководителю учреждения выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальной выплаты по итогам работы осуществляется с учетом достижения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем учреждения.

Установление заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальной выплаты по итогам работы осуществляется с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается руководителем учреждения в размере до 50 процентов к должностному окладу, ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (K2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения.

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

4.8. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Главное строительное управление»

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников государственного бюджетного учреждения
Кемеровской области «Главное строительное управление»,
занимающих общепрофессиональные 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 второго уровня		2200		
Второй квалификационный уровень	Инспектор по кадрам		1,7700	3894
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер		2,2000	5720
	Специалист			
Второй квалификационный уровень	Инженер II категории		2,4000	6240
Третий квалификационный уровень	Бухгалтер I категории		2,8500	7410
	Инженер I категории			

1	2	3	4	5
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий инженер		2,9000	7540
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера		3,2000	8320
	Главный специалист			
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		3,5000	10500
	Начальник производственного отдела			
	Начальник технического отдела			
Второй квалификационный уровень	Главный инженер		4,4000	13200

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Главное строительное управление»

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников государственного бюджетного учреждения
Кемеровской области «Главное строительное управление»,
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
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля		2,6500	5830
Четвертый квалификационный уровень	Водитель автомобиля		3,0600	6732

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Главное строительное управление»

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников государственного бюджетного учреждения
Кемеровской области «Главное строительное управление»,
осуществляющих профессиональную деятельность
в сфере градостроительной деятельности

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 второго уровня		2200		
Второй квалификационный уровень	Помощник руководителя		3,1000	6820
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Первый квалификационный уровень	Специалист по мониторингу цен		2,4000	6240
Второй квалификационный уровень	Специалист по земельным отношениям		2,5000	6500
	Энергетик			

1	2	3	4	5
Третий квалификационный уровень	Кадастровый инженер		2,8500	7410
	Сметчик			
Четвертый квалификационный уровень	Геодезист		2,9000	7540
	Инженер по обследованию зданий и сооружений			
Пятый квалификационный уровень	Главный специалист–юриисконсульт			3,3200
	Специалист по закупкам			

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Главное строительное управление»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Главное строительное управление»

1. Бухгалтер I категории
2. Бухгалтер
3. Главный бухгалтер
4. Главный инженер
5. Главный специалист – юрисконсульт
6. Директор
7. Заместитель главного бухгалтера
8. Заместитель директора
9. Инспектор по кадрам
10. Начальник отдела
11. Помощник руководителя

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к вспомогательному персоналу государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Главное строительное управление»

Водитель автомобиля