



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 25 » июля 2019 г. № 463
г. Кемерово

Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.11.2011 № 524 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области»

Правительство Кемеровской области - Кузбасса п о с т а н о в л я е т:

1. В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.10.2012 № 394 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» увеличить с 01.10.2012 на 6 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области».

2. В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.10.2013 № 430 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» увеличить с 01.10.2013 на 5,5 процента оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области.

3. В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 18.12.2017 № 645 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области» увеличить с 01.12.2017 на 5 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области.

4. В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 15.03.2018 № 90 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников государственных учреждений

Кемеровской области» увеличить с 01.03.2018 на 15 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области.

5. В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.12.2018 № 564 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» увеличить с 01.01.2019 на 5 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области.

6. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.11.2011 № 524 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области» следующие изменения:

6.1. Пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по агропромышленному комплексу) Харитонов А.В.».

6.2. Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области, утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

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

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по агропромышленному комплексу) Харитонов А.В.

9. Действие пункта 1 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2012.

Действие пункта 2 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2013.

Действие пункта 3 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2017.

Действие пункта 4 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018.

Действие пункта 5 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

Губернатор
Кемеровской области – Кузбасса



С.Е. Цивилев

Приложение
к постановлению Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 25 июля 2019 г. № 463

**Примерное положение
об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской
области, подведомственных департаменту лесного комплекса
Кемеровской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса 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», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также компенсационных и стимулирующих выплат работникам государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту лесного комплекса Кемеровской области (далее - учреждение).

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, выплат стимулирующего характера 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, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, 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 профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - 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:

$$ЗП = (Ор) + (Ор \times K2) + (Ор \times K3) + KB + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

$Ор = (О \times K1)$;

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

О - минимальный размер оклада по ПКГ, рублей;

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

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания;

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

KB - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занимающих отраслевые должности руководителей и специалистов, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по отраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для их применения.

Работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1 и 0,2 соответственно.

Повышающий коэффициент за ученую степень устанавливается со дня присвоения ученой степени. Работнику, которому установлена ученая

степень ранее дня приема на работу, повышающий коэффициент применяется со дня поступления работника на работу.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации» и другие почетные звания Российской Федерации (учитывая специфику отрасли), устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1.

Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания. Работнику, которому установлено почетное звание ранее дня приема на работу, повышающий коэффициент применяется со дня поступления работника на работу.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания повышающий коэффициент устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

В учреждении применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при 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).

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.1.2. 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.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при 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).

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

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

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата за сверхурочную работу;

оплата за работу в ночное время.

3.1.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится оплата.

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

3.1.3.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер оплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 выходной или нерабочий праздничный день с согласия самого работника.

3.1.3.3. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, 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.

3.1.3.4. Оплата труда в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работнику учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплаты за выслугу лет

Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет.

Назначение и начисление выплаты за выслугу лет производится дифференцировано 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
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	25
Свыше 15 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

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

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

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

время работы в лесохозяйственных, производственных объединениях (управлениях лесами или управлениях лесного хозяйства), лесхозах, лесничествах, других предприятиях и организациях лесного комплекса;

время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и в качестве муниципальных служащих в органах местного самоуправления;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;

время действительной срочной военной службы, если работник учреждения до призыва на военную службу работал на предприятиях и в организациях лесного хозяйства и возвратился на работу в них в течение 3 месяцев, не считая времени переезда;

иные периоды работы до приема в учреждение по специальности, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера.

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

интенсивность и напряженность работы (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и других);

выполнение работ, связанных с риском для жизни и здоровья работника, в том числе при тушении лесных пожаров;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты не может превышать 200 процентов оклада (должного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является приказ учреждения с указанием причины.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

премиальная выплата по итогам работы за квартал, полугодие, год;

премиальная выплата за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2.3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Основными критериями для установления выплаты являются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности учреждения;

личный вклад работника в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач.

Основанием для назначения премиальной выплаты по результатам работы за квартал, полугодие, год является приказ учреждения.

В случае увольнения работника указанная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

3.2.3.2. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Единовременное премирование осуществляется отдельным работникам учреждения по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ могут учитываться следующие показатели, позволяющие оценить результат работ:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и досрочная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- другие особо важные и срочные работы.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ для конкретного работника предельным размером не ограничивается.

Основанием для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных и срочных работ является приказ учреждения.

3.2.4. Иные поощрительные и разовые выплаты

В учреждении применяются иные поощрительные и разовые выплаты:

- материальная помощь;

- единовременные поощрения.

3.2.4.1. Материальная помощь работникам учреждения по основному месту работы выплачивается в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год одновременно с предоставлением очередного отпуска и при условии, что работник отработал в учреждении не менее 11 месяцев.

При особых обстоятельствах работникам может быть оказана разовая материальная помощь (смерть близких родственников, длительная болезнь, производственная травма, потеря имущества в результате стихийных бедствий).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3.2.4.2. Работникам учреждения по основному месту работы могут выплачиваться единовременные премии:

к профессиональному празднику Дню работников леса - до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

к 50-летию со дня рождения - в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам, достигшим пенсионного возраста - в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения при наличии соответствующих финансовых средств на оплату труда работников.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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 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», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости 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 4.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя 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 3.

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. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

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

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений
Кемеровской области,
подведомственных департаменту
лесного комплекса
Кемеровской области

**Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
общеотраслевых должностей руководителей и специалистов учреждения**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2130,00		
Первый квалификационный уровень	Кассир		1,798	3830
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200,00		
Первый квалификационный уровень	Диспетчер		1,870	4115
	Техник		1,870	4115
	Секретарь руководителя		1,870	4115
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		1,999	4398

1	2	3	4	5
Четвертый квалификационный уровень	Мастер участка		2,450	5390
	Механик		2,450	5390
	Ведущий диспетчер		2,450	5390
Пятый квалификационный уровень	Начальник цеха (участка)		2,600	5720
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600,00		
Первый квалификационный уровень	Инженер		2,727	7091
	Специалист по кадрам		2,727	7091
	Экономист		2,727	7091
	Бухгалтер		2,727	7091
	Юрисконсульт		2,727	7091
Второй квалификационный уровень	Инженер 2 категории		2,999	7798
	Специалист по кадрам 2 категории		2,999	7798
	Экономист 2 категории		2,999	7798
	Бухгалтер 2 категории		2,999	7798
	Юрисконсульт 2 категории		2,999	7798
Третий квалификационный уровень	Инженер 1 категории		3,109	8084
	Специалист по кадрам 1 категории		3,109	8084
	Экономист 1 категории		3,109	8084
	Бухгалтер 1 категории		3,109	8084

1	2	3	4	5
	Юрисконсульт 1 категории		3,109	8084
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера		3,273	8509
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000,00		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		3,200	9600
Второй квалификационный уровень	Главный инженер		3,546	10637
	Главный экономист		3,546	10637

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений
Кемеровской области,
подведомственных департаменту
лесного комплекса
Кемеровской области

**Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессио- нальной квалифика- ционной группе, рублей	Повыша- ющий коэффи- циент к окладу по занима- емой должнос- ти	Оклад (долж- ностной оклад), ставка заработ- ной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000,00		
Первый квалификационный уровень	Истопник		1,915	3830
	Уборщик служебных помещений		1,915	3830
	Уборщик территорий		1,915	3830
	Сторож (вахтер)		1,915	3830
	Рабочий подсобный		1,915	3830
	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий		1,915	3830

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Столяр		2,063	4539
	Водитель автомобиля		2,063	4539
	Слесарь-сантехник		2,063	4539
	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		2,063	4539
	Пожарный (рабочий лесопожарной бригады)		2,063	4539
Второй квалификационный уровень	Водитель автомобиля		2,257	4965
Четвертый квалификационный уровень	Пожарный (бригадир лесопожарной бригады)		2,360	5192

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений
Кемеровской области,
подведомственных департаменту
лесного комплекса
Кемеровской области

**Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
отраслевых должностей руководителей и специалистов учреждения**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		3120,00		
Первый квалификационный уровень	Лесник		1,319	4115
Четвертый квалификационный уровень	Начальник лесопитомника		1,728	5390
	Начальник пожарно-химической станции		1,728	5390
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3687,00		
Первый квалификационный уровень	Мастер леса		1,923	7091

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		4254,00		
Второй квалификационный уровень	Главный лесничий		2,500	10637

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений
Кемеровской области,
подведомственных департаменту
лесного комплекса
Кемеровской области

**Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отраслевых
профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2836,00		
Первый квалификационный уровень	Лесоруб		1,350	3829
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		3120		
Первый квалификационный уровень	Слесарь по ремонту автомобилей		1,454	4538
	Обрубщик сучьев		1,454	4538
	Рамщик		1,454	4538
	Станочник-распиловщик		1,454	4538
	Раскряжевщик		1,454	4538
	Чокеровщик		1,454	4538

1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Тракторист		1,591	4963
	Тракторист на подготовке лесосек, трелевке и вывозке леса		1,591	4963
	Вальщик леса		1,591	4963