



**АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 30.08.2016

Курск

№ 641-па

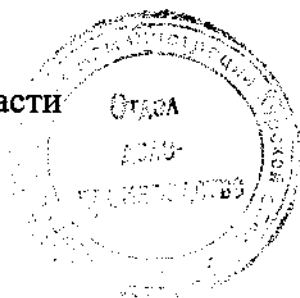
**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Курской области, подведомственного комитету лесного хозяйства Курской области, по виду экономической деятельности «Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области»**

В соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» Администрация Курской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Курской области, подведомственного комитету лесного хозяйства Курской области, по виду экономической деятельности «Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области».

2. Комитету лесного хозяйства Курской области (С.А.Максименко) провести необходимую работу по введению в подведомственном автономном учреждении Курской области новой системы оплаты труда работников, предусмотренной пунктом 1 настоящего постановления, в соответствии с действующим законодательством.

Губернатор  
Курской области



А.Н.Михайлов



**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Администрации  
Курской области  
от «30» августа 2016 г. № 641-па

**Примерное положение  
об оплате труда работников автономного учреждения Курской  
области, подведомственного комитету лесного хозяйства Курской  
области, по виду экономической деятельности «Лесное хозяйство и  
предоставление услуг в этой области»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Курской области, подведомственного комитету лесного хозяйства Курской области, по виду экономической деятельности «Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области» (далее - Положение, учреждение) разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», нормативных правовых актов Курской области, принимаемых с введением новых систем оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, работникам учреждения, устанавливаемые в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат

стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», за счет всех источников финансирования, а также критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Размер заработной платы каждого работника и иных выплачиваемых ему видов вознаграждения устанавливается в соответствии с условиями заключенного с работником трудового договора, коллективным договором, локальными нормативными актами.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих за счет средств областного бюджета, источником формирования которых является субсидия из федерального бюджета на исполнение переданных полномочий в области лесных отношений, средств областного бюджета и средств, поступающих от

приносящей доход деятельности.

8. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9. Руководитель учреждения на основе расчетов в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

10. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений, а также Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

12. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и от 8 августа 2008 г. № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства».

14. К рекомендуемым минимальным окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми

средствами могут быть установлены:

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

15. Размер выплат по повышающему и персональному коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий или персональный коэффициент соответственно.

Применение повышающего и персонального коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

19. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

#### 1. Порядок и условия оплаты труда работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих

20. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и указаны в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению.

21. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по

занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

22. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности - до 0,25.

23. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 5,0.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

24. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

25. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

26. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по профессиям рабочих - до 7,0.

## 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

27. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным комитетом лесного хозяйства Курской области в соответствии с типовой формой трудового договора с

руководителем учреждения.

29. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

30. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

31. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются комитетом лесного хозяйства Курской области.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

32. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

33. Порядок, критерии и размеры премирования руководителя учреждения ежегодно устанавливается комитетом лесного хозяйства Курской области, введении которого находится учреждение.

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

34. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральным законодательством, законами и иными нормативными

правовыми актами Курской области.

36. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом конкретные размеры указанной выплаты к окладу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

38. Выплаты компенсационного характера в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

39. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае, если вышеперечисленные обязанности не входят в выполнение трудовой функции работника, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору на соответствующий календарный год. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

40. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Размер доплаты – не менее 35 процентов часового оклада за час работы работника в ночное время.

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

Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

42. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

43. В учреждении для работников, работающих по трудовому договору на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, которые предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с ежегодным очередным отпуском.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска утверждаются руководителем учреждения локальным нормативным актом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

44. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за счет и в пределах фонда оплаты труда приказом руководителя учреждения.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

46. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в

областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

47. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

48. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность работы, в зависимости от сложности, специфики, условий, режима работы, существенного перевыполнения плановых заданий и показателей.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

49. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом разработанных учреждением критериев при условии выполнения в полном объеме и на высоком профессиональном уровне установленных плановых заданий и показателей.

Рекомендуемый размер надбавки за качество выполняемых работ - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

50. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения за работу только в данном учреждении в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 8 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 18 до 23 лет - 25 процентов;
- при стаже работы свыше 23 лет - 30 процентов.

Выплата за стаж непрерывной работы производится по основной должности.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты.

Конкретный размер надбавки устанавливается работнику в трудовом договоре.

51. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих в установленном порядке

учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

52. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

53. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника.

54. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

55. Премия по итогам работы (за месяц, квартал) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

56. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

57. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ и т.д.

Для выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

## V. Другие вопросы оплаты труда

58. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается единовременная выплата в размере до одного оклада (должностного оклада), установленного на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, а также увольнении работника с выходом на пенсию;
- в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с государственными и профессиональными праздниками.

59. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер);
- в связи со свадьбой работника;
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка;

- в связи с утратой, порчей личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих нуждаемость.

60. Решение об оказании материальной помощи, единовременной выплате и ее конкретных размерах принимает для работников учреждения руководитель учреждения, а для руководителя учреждения - председатель комитета лесного хозяйства Курской области и оформляется приказом.

61. Работникам учреждения, награжденным ведомственными знаками отличия, наградами, почетными грамотами федеральных органов исполнительной власти, Администрации Курской области, Курской областной Думы, комитета лесного хозяйства Курской области, администрации района Курской области выплачивается единовременное поощрение в размере, определенном соответствующими положениями о почетных грамотах и наградах.

62. Руководитель учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда формирует штатное расписание учреждения и утверждает его по согласованию с комитетом лесного хозяйства Курской области.

63. Перечень должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу учреждения утверждается комитетом лесного хозяйства Курской области.

## VI. Заключительные положения

64. Настоящее Положение носит рекомендательный характер. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников автономного  
учреждения Курской области,  
подведомственного комитету  
лесного хозяйства Курской области,  
по виду экономической деятельности  
«Лесное хозяйство и предоставление  
услуг в этой области»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
работников автономного учреждения Курской области, подведомственного  
комитету лесного хозяйства Курской области, по виду экономической  
деятельности «Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых  
должностей специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Кассир, секретарь	2300
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	2530
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	2850
2-й	Заведующий хозяйством	3100

квалификационный уровень		
4-й квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик, мастер контрольный (участка, цеха)	3820
5-й квалификационный уровень	Начальник цеха (участка)	4125
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер по охране труда; специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	4485
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5580
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	6200
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2-й квалификационный уровень	Главный инженер; главный экономист	6800

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников автономного  
учреждения Курской области,  
подведомственного комитету  
лесного хозяйства Курской области,  
по виду экономической деятельности  
«Лесное хозяйство и предоставление  
услуг в этой области»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
работников автономного учреждения Курской области, подведомственного  
комитету лесного хозяйства Курской области, по виду экономической  
деятельности «Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области»

Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников лесного хозяйства

Квалификационные уровни	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»</b>		
1-й квалификационный уровень	Лесник	3300
2-й квалификационный уровень	Лесник II категории	3800
3-й квалификационный уровень	Лесник I категории	4300
4-й квалификационный уровень	Начальник лесопитомника; начальник пожаро-химической станции	4800

<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»</b>		
<b>1-й квалификационный уровень</b>	<b>Инженер по лесовосстановлению; инженер по охране и защите леса; инженер таксатор; мастер леса (участковый государственный инспектор по охране леса)</b>	<b>3500</b>

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников автономного  
учреждения Курской области,  
подведомственного комитету  
лесного хозяйства Курской области,  
по виду экономической деятельности  
«Лесное хозяйство и предоставление  
услуг в этой области»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
работников автономного учреждения Курской области,  
подведомственного комитету лесного хозяйства Курской области,  
по виду экономической деятельности «Лесное хозяйство и  
предоставление услуг в этой области»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных  
профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессии, отнесенные по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений	2300

Профессии, отнесенные по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; рамщик; станочник; пчеловод; лесовод; пожарный	3500
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; слесарь-электрик; тракторист	4500

