



АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.07.2016

№ 226

г. Барнаул

«Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края»

В целях установления системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края, направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое отраслевое положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации края:

от 16.01.2012 № 9 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников подведомственных управлению лесами Алтайского края учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»;

от 01.02.2012 № 44 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных управлению природных ресурсов и охраны окружающей среды Алтайского края»;

от 09.08.2012 № 415 «О внесении изменений в постановление Администрации края от 16.01.2012 № 9»;

от 03.10.2012 № 518 «О внесении изменений в постановление Администрации края от 01.02.2012 № 44».

Губернатор Алтайского края

А.Б. Карлин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Алтайского края
от 07.07.2016 № 226

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех ти-
пов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному
управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края (далее – «отраслевое положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «постановление Администрации края от 18.03.2011 № 128») и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), находящихся в ведении Главного управления природных ресурсов и экологии Алтайского края (далее – «учреждения»).

2. Системы оплаты труда работников подведомственных бюджетных (автономных) учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников данных учреждений по видам экономической деятельности. Системы оплаты труда работников подведомственных казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников данных учреждений по видам экономической деятельности.

Указанные примерные положения и положения об оплате труда утверждаются Главным управлением природных ресурсов и экологии Алтайского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя этих учреждений (далее – «Главное управление»).

На основании примерного положения об оплате труда краевым государственным бюджетным (автономным) учреждением разрабатывается

положение об оплате труда работников, которое утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с Главным управлением.

3. Фонд оплаты труда работников краевого государственного бюджетного (автономного) учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

Фонд оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда его работников.

4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников данного учреждения, соответствующие его уставным целям. Наименования должностей работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

6. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, в том числе руководителей учреждений, осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

1. Основные условия оплаты труда работников

1.1. Оплата труда работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, с применением повышающих коэффициентов к ним.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и

безопасности людей на водных объектах, определены в приложении 1 к настоящему отраслевому положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников лесного хозяйства определены в приложении 2 к настоящему отраслевому положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям и профессиям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, определены в приложении 3 к настоящему отраслевому положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих деятельность в области охраны природных ресурсов и окружающей среды, определены в приложении 4 к настоящему отраслевому положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям и профессиям работников, членов экипажей воздушных судов, специалистов по техническому обслуживанию воздушных судов и специалистов по обеспечению полетов определены в приложении 5 к настоящему отраслевому положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с применением повышающих коэффициентов с учетом присвоенной категории, требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

1.3. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается 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), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Данный коэффициент не может превышать 2,0.

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

повышающих коэффициентов.

2. Компенсационные выплаты

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отличающихся 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);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами; персонализированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных величинах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим отраслевым положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Выплаты производятся с учетом результатов ее проведения.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.4. Устанавливаются следующие виды выплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

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

за работу в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за выполнение работ различной квалификации.

2.4.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.2. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится повышенная оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.5. При выполнении работ различной квалификации оплата производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.6. В тех случаях, когда размер заработной платы работника в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

В случае если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата с целью доведения заработной платы до установленного минимального размера оплаты труда.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвер-

жденными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, и настоящим отраслевым положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными в учреждении. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютных величинах.

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений федеральных органов исполнительной власти, Администрации края и реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых программ, от выполнения работником срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты в соответствии с установленными критериями определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере:

- не более 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - для работников, работающих в лесной отрасли;
- не более 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - для работников, работающих в сфере охраны природных ресурсов и окружающей среды.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с критериями, установленными согласно специфике деятельности учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах.

3.4. Выплата за стаж непрерывной работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты, процентов
1	2
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15

1	2
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
более 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, включаются периоды работы в учреждении, замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, а также периоды замещения в других организациях, учреждениях должностей по профилю профессиональной деятельности, аналогичному замещаемой должности в учреждении.

3.5. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, или почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук;

до 40 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за наличие почетного звания заслуженного работника отрасли.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, с учетом соответствующих критериев, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. В целях поощрения работников устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

3.6.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за достижение определенных результатов труда по итогам отчетного периода. При разработке критериев учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.6.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается в случае, если работнику учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или если критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев предоставления выплат стимулирующего характера.

Критериями премирования за качество выполняемых работ являются:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Премирование каждого работника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним конкретных задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

3.6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим трудовой деятельности (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;

написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых программ.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты труда не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.6.5. Единовременные (разовые) поощрительные премии выплачиваются в связи:

с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

с присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет);

с выходом на государственную пенсию.

3.7. Порядок премирования работников определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения. Размер премии определяется руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности, исходя из показателей, установленных для данного учреждения. Для каждого структурного подразделения руководителем учреждения устанавливаются конкретные показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

Раздел III. Условия выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников (при его наличии).

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Главным управлением устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год Главным управлением.

4.2. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

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

4.4. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с Главным управлением. Предельный размер оплаты труда руководителя учреждения за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

4.5. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с Главным управлением

Норматив численности заместителей руководителя учреждения пересматривается не чаще одного раза в год Главным управлением.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Ал-

тайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего отраслевого положения и отражаются в заключаемых с ним трудовых договорах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего отраслевого положения и отражаются в заключаемых с ним трудовых договорах.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными Главным управлением, и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Главного управления.

4.8. Порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда и порядок установления им выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда руководителей учреждений.

Указанное положение разрабатывается Главным управлением в соответствии с настоящим отраслевым положением, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя и согласовывается с Главным управлением Алтайского края по труду и социальной защите.

К показателям определения группы по оплате труда руководителя учреждения, работающего в лесной отрасли, относятся:

- количество филиалов учреждения;
- численность работников учреждения;
- балансовая стоимость имущества учреждения.

К показателям определения группы по оплате труда руководителя учреждения, работающего в сфере охраны природных ресурсов и окружающей среды, относятся:

- численность работников учреждения;
- балансовая стоимость имущества учреждения;
- количество и площадь охраняемых государственных природных заказников, памятников природы и природных парков краевого значения.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

4.9. Размер должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 % ниже размера долж-

ностного оклада руководителя учреждения.

Размер среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % размера заработной платы руководителя учреждения, предусмотренного трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего отраслевого положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего отраслевого положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.12. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего отраслевого положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к отраслевому положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	капитан-механик спасательного судна	3063
	диспетчер отдельного поста	2418

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к отраслевому положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
лесного хозяйства

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	лесник	3558
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
1 квалификационный уровень	мастер леса	3903
2 квалификационный уровень	инженер по охране и защите леса	4620

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к отраслевому положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям и профессиям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
1	2
Машинист (кочегар) котельной 2 разряда (обслуживание водогрейных и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных или паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч)	1982
Машинист (кочегар) котельной 3 разряда (обслуживание водогрейных и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью свыше 12,6 ГДж/ч до 42 ГДж/ч (свыше 3 до 10 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 21 до 84 ГДж/ч (свыше 5 до 20 Гкал/ч)	2077
Обрубщик сучьев 4 разряда (обрезка сучьев и вершин деревьев бензомоторными и электромоторными пилами и сучкорезами)	2178
Пилоправ 4 разряда (затачивание, правка и ремонт пильных цепей. Затачивание, рихтовка, разводка, установка пил раскряжевочных агрегатов и установок. Ремонт, установка и наладка станков для затачивания пильных цепей и пил раскряжевочных агрегатов и установок)	2298

1	2
Станочник деревообрабатывающих станков 5 разряда (наладка, установка и регулирование копировальных, фрезерных и токарных станков. Выбор режима работы станков и его корректировка в соответствии с родом обработки и видом деталей)	2551
Машинист (кочегар) котельной 4 разряда (обслуживание водогрейных и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч (свыше 10 до 20 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч))	2298
Тракторист 5 разряда (при управлении трактором мощностью двигателя свыше 73,5 кВт (свыше 100 л.с.))	2551
Рамщик 5 разряда (распиловка бревен и брусьев в специализированных лесопильных потоках на лесопильных рамах, налаженных рамщиками более высокой квалификации. Участие в смене поставка пил. Продольный раскрой кряжей разных пород на брусья и ванчesy для производства строганого шпона по схемам раскроя на ленточно-пильных станках и лесорамах)	2551
Вальщик леса 6 разряда (валка деревьев, заготовка хвороста, дров и других сортиментов из мелкого леса и кустарника бензомоторными пилами различных типов в соответствии с установленными государственными стандартами и техническими условиями)	3232
Машинист трелевочной машины 6 разряда (управление трелевочными машинами (тракторами, тягачами) различных систем, оснащенными навесным или прицепным оборудованием, при выполнении отдельных или комплекса операций по валке леса)	3232
Оператор раскряжевочной установки 6 разряда (разделение пачки хлыстов и поштучная подача их на подающий транспортер, разметка и раскряжевка хлыстов на сортименты на раскряжевочных многопильных установках с учетом максимального выхода деловых сортиментов. Регулирование и наладка узлов раскряжевочной установки, устранение дефектов, выявленных при ее наладке. Участие в ремонте и проведении испытаний раскряжевочной установки)	3232

1	2
Рабочий зеленого хозяйства 6 разряда (обработка почвы, внесение минеральных удобрений; посадка саженцев, семян, деревьев, кустарников)	3063
Слесарь-ремонтник 6 разряда (ремонт, монтаж, демонтаж, испытание и регулирование сложного крупногабаритного, уникального, экспериментального и опытного оборудования, агрегатов и машин. Выявление и устранение дефектов во время эксплуатации оборудования и при проверке в процессе ремонта. Проверка на точность и испытание под нагрузкой отремонтированного оборудования)	3063
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда (наладка, ремонт и регулирование ответственных, особо сложных, экспериментальных схем технологического оборудования, сложных электрических схем автоматических линий)	3063
Машинист (кочегар) котельной 5 разряда (обслуживание водогрейных и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч)	2418
Машинист (кочегар) котельной 6 разряда (обслуживание водогрейных и паровых котлов различных систем с суммарной теплопроизводительностью свыше 273 ГДж/ч (свыше 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 546 ГДж/ч (свыше 130 Гкал/ч)	3063
Рамщик 6 разряда (распиловка бревен и брусьев различных пород древесины на пиломатериалы внутрисоюзного и экспортного назначения на самостоятельно налаженных лесопильных рамах в специализированных лесопильных потоках)	3063
Электрогазосварщик 6 разряда (ручная дуговая, плазменная и газовая сварка особо сложных аппаратов, деталей, узлов из различных сталей, чугуна, цветных металлов и сплавов)	3063

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к отраслевому положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих деятельность в области охраны природных ресурсов и окружающей среды

Должность	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Егерь	3903
Специалист-биолог	4275
Специалист-эколог	4275
Главный специалист по экологическому просвещению	4992

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к отраслевому положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии Алтайского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям и профессиям работников, членов экипажей воздушных судов, специалистов по техническому обслуживанию воздушных судов и специалистов по обеспечению полетов

Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Заместитель директора по организации летной работы	6692
Начальник отдела технического контроля авиационно-технической базы	5363
Начальник службы горюче-смазочных материалов	4992
Инженер по техническому обслуживанию авиационной техники	4275
Инженер по авиационной безопасности	4275
Специалист по техническому обслуживанию воздушных судов	3903
Техник по горюче-смазочным материалам	2683
Командир воздушного судна	4620
Старший летчик-наблюдатель, летчик-наблюдатель	4275