



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 2 ноября 2023 г. № 710  
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения  
«Безопасный Кузбасс»**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса» Правительство Кемеровской области – Кузбасса постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Безопасный Кузбасс».
2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Кемеровской области – Кузбасса – министра промышленности и торговли Кузбасса Старосвета Л.В.
4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

Первый заместитель Губернатора  
Кемеровской области – Кузбасса –  
председатель Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса



И.В. Середюк

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса  
от 2 ноября 2023 г. № 710

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственного казенного  
учреждения «Безопасный Кузбасс»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Безопасный Кузбасс» (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 – Кузбасса» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения «Безопасный Кузбасс» (далее – учреждение) окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса.

1.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, исполнительного органа Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель учреждения).

1.6. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников,

замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем учреждения до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области – Кузбасса или Правительства Кемеровской области – Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.7. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения.

Сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения

в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих неполное рабочее время, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:  
 оклад по профессионально-квалификационной группе (ПКГ);  
 оклад (должностной оклад);  
 повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);  
 выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);  
 выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) * (\text{К2})) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), руб.;

$$\text{Ор} = (\text{О} * \text{К1}), \text{ где:}$$

О – оклад по ПКГ, руб.;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К2 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) определяется путем умножения оклада по профессионально-квалификационной группе на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

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

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

2.5. Наряду с этим в учреждении предусмотрено применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу

(должностному окладу) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

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

2.6. Оклады (должностные оклады) работников по профессионально-квалификационным группам, занимающих общепрофессиональные должности руководителей и специалистов, разработаны согласно приложению № 1 к настоящему Положению, оклады (должностные оклады) работников по профессионально-квалификационным группам, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, разработаны согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

### **3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат**

#### **3.1. Выплаты компенсационного характера.**

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Согласно постановлению Совмина СССР, 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 г.г. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него выполнения дополнительной работы в пределах рабочего дня (смены) установленной продолжительности.

Размер доплаты по совмещаемой профессии (должности) и срок, на который она устанавливается, утверждаются приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном размерах.

3.1.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.2.3. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), а за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.2.4. Доплата за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00) устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Общая продолжительность рабочего времени (включая ночное) одного работника не должна превышать годовой нормы рабочего времени.

3.1.3. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением, устанавливаются руководителем учреждения в размере и порядке, определенном локальными нормативными актами и законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера.

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера может быть направлено не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

#### 3.2.1. Выплаты за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, за исключением

работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу)
От 3 лет до 8 лет	10
Свыше 8 лет до 13 лет	15
Свыше 13 лет до 18 лет	20
Свыше 18 лет до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) 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 или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В 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 руководителя учреждения.

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

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

- работы в органах государственной власти;
- работы в органах местного самоуправления;
- работы в государственных, муниципальных учреждениях;
- срочной военной службы;
- службы по контракту в Министерстве обороны Российской Федерации;



службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и в органах уголовно-исполнительной системы.

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается не более 200 процентов к окладу (должностному окладу) на основании приказа руководителя учреждения.

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины. Лишение ежемесячной выплаты работника производится по письменному решению руководителя учреждения за тот расчетный период (месяц), в котором были совершены конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность (1 и 2 класс) – 25 процентов и 10 процентов оклада (должностного оклада) соответственно. Размер ежемесячной надбавки за классность устанавливается приказом руководителя учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

### 3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается категории рабочих профессий в размере до 30 процентов к окладу (должностному окладу).

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- добросовестное и ответственное выполнение работ;

- безаварийная работа, безотказная работа обслуживаемого оборудования;

- эффективность и своевременность выполняемых работ;

- отсутствие жалоб на качество выполняемых работ;

- иные показатели или результаты, подтверждающие качество выполненных работ.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ является приказ руководителя учреждения. Отмена ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ производится по письменному решению руководителя учреждения работнику, допустившему упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Отмена выплаты за качество выполняемых работ с обязательным указанием причин производится только за тот расчетный период (месяц), в котором был совершен проступок. В случае увольнения работника выплата за качество выполняемых работ за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за качество выполняемых работ обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

#### 3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премияльные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

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

- личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- выполнение особо важных и срочных работ;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как

в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

#### 3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты.

В учреждении применяются иные поощрительные и разовые выплаты – единовременные поощрения.

Единовременные поощрения выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

### 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. С целью материального стимулирования работников учреждения выплачивается материальная помощь. Материальная помощь руководителям и специалистам по основному месту работы выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов).

Работникам рабочих профессий по основному месту работы – в размере двух с половиной окладов (должностных окладов).

Заявление о выплате материальной помощи подается работником на имя руководителя учреждения.

Материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу и увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному периоду времени. Если работник получил материальную помощь и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении из учреждения при окончательном расчете производится удержание излишне выплаченной материальной помощи. В случае неполучения работником материальной помощи в текущем календарном году производится начисление и выплата материальной помощи в конце текущего календарного года.

4.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения по основному месту работы предусмотрены единовременные поощрения и выплаты:

- к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-летнего возраста);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребенка;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- единовременная материальная помощь в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и в других непредвиденных случаях по решению руководителя учреждения на основании заявления работника.

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

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Указанные выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению учредителя учреждения – главного распорядителя средств областного бюджета с учетом результата деятельности учреждения.

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 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

5.2. Учредитель учреждения – главный распорядитель средств областного бюджета устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы 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».

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников  
государственного казенного  
учреждения «Безопасный Кузбасс»

**Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов) общеотраслевых  
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1-й квалификационный уровень	Специалист	4860,00	2,5882	12579,00
5-й квалификационный уровень	Главный консультант	6054,00	2,4345	14739,00
	Главный специалист	6054,00	2,4423	14786,00
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	6350,00	2,3292	14791,00

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников  
государственного казенного  
учреждения «Безопасный Кузбасс»

**Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов) общепрофессиональных  
профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	4377,00	2,2207	9720,00