



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.10.2025

г. Черкесск

№ 223

Об оплате труда работников республиканских государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики

В целях установления системы оплаты труда работников республиканских государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников республиканских государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики, согласно приложению 1.

2. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики, согласно приложению 2.

3. Руководителям республиканских государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики, привести содержание трудовых договоров с работниками республиканских государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики, и локальных правовых актов в соответствие с положениями, утвержденными пунктами 1-2 настоящего постановления.

4. Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики

от 24.03.2010 № 96 «Об утверждении Положения об оплате труда работников республиканских учреждений (лесничеств), подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики» признать утратившим силу.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего вопросы охраны окружающей среды и природных ресурсов.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



М.О. Аргунов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников республиканских государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников республиканских государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики (далее - Положение об оплате труда), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений»;

постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих»;

другими законодательными актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Положение об оплате труда регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников республиканских государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики.

1.2 Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников республиканских государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства природных

ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики (далее – Министерство, Учреждение), в улучшении производственных и экономических результатов деятельности Учреждения и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

размеров должностных окладов работников Учреждения;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

условий оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.3. Положение об оплате труда предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики Учреждения:

созданию предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников Учреждения;

устранению диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников Учреждения;

закреплению кадров в Учреждении, повышение их деловых качеств, сокращению текучести кадров;

соблюдению интересов работников Учреждения и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Настоящее Положение об оплате труда включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименования, условия и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с:

Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822;

Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818;

постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной

сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений»;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством согласно приложению.

1.6. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет субвенций из федерального бюджета, предоставляемых бюджету Карачаево-Черкесской Республики.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субвенций из федерального бюджета, в пределах запланированных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год направляются Учреждением на выплату окладов, а также на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Работникам Учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени в месяц, размер начисленной заработной платы со всеми выплатами, у которых меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, выплачивается разница между минимальным размером оплаты труда и фактическим размером начисленной заработной платы.

1.7. Заработная плата работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей (профессий) работников лесного хозяйства».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
 окладов по профессиональной квалификационной
 группе должностей работников лесного хозяйства

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства первого уровня»	3907
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4536
2 квалификационный уровень	5476
3 квалификационный уровень	5992
4 квалификационный уровень	6487
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	7005
2 квалификационный уровень	7617
3 квалификационный уровень	8124
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10801
2 квалификационный уровень	12957

2.1.2. Размеры минимальных окладов работников Учреждения общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3907
2 квалификационный уровень	4109
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4536
2 квалификационный уровень	5476
3 квалификационный уровень	5992
4 квалификационный уровень	6487
5 квалификационный уровень	7005
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	7617
2 квалификационный уровень	8124
3 квалификационный уровень	8778
4 квалификационный уровень	9474
5 квалификационный уровень	10239
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10801
2 квалификационный уровень	12957
3 квалификационный уровень	14246

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

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов рабочих учреждения

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3907
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4414
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4925
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5943
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6622
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7304
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7810
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8490

2.1.4. Работникам Учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен рабочему Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, срочности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер повышающего коэффициента - до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» и Федеральным отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации*) работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

2.2.2. Во всех случаях, когда компенсационные надбавки и доплаты к окладам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из минимальных размеров окладов без учета других надбавок и доплат.

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Учреждения, не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. Выплата работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер выплаты устанавливается действующим коллективным договором Учреждения.

*) Действующее на соответствующий период.

2.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты, условия и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также приказом руководителя Учреждения с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

2.2.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 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.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.9. Выплата за работу в ночное время составляет 20 процентов части минимального оклада за час работы работника Учреждения в ночное время.

Выплата за работу в ночное время производится работнику Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части минимального оклада за час работы определяется путем деления минимального оклада работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.2.10. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, указанная работа оплачивается работнику не менее чем в двойном размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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, 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 в пределах фонда оплаты труда, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, целью которых является решение следующих задач, являющихся предметом социальной политики Учреждения:

увязка размеров, получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника Учреждения, но и с результатами производственно-экономической деятельности учреждения;

стимулирование работника Учреждения к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу;

направление материальной заинтересованности работника Учреждения на решение задач, не вытекающих прямо из трудовой функции работника, оговоренной в трудовом договоре с ним.

2.3.2. В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам.

Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера определяются Учреждениями самостоятельно и утверждаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных на оплату труда работников, и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время. Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

2.3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Учреждения производятся ежемесячно в процентах от оклада, в следующих размерах:

При общем стаже работы в организациях лесного хозяйства, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Более 15 лет	30

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению данных работника Учреждения сотрудниками отдела кадров на основании трудовой книжки.

2.3.4. Работникам Учреждений рекомендуется устанавливать:

надбавку за наличие присвоенных в установленном порядке званий:

«Лесничий II класса», «Помощник лесничего II класса», «Мастер леса II класса» - 15 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

«Лесничий I класса», «Помощник лесничего I класса», «Мастер леса I класса» - 25 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

надбавку за наличие почетного звания «Заслуженный лесовод Российской Федерации» - 30 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника Учреждения иных почетных званий надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника Учреждения двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

Надбавка за наличие ученой степени:

работникам Учреждения при наличии ученой степени, но не имеющим права на доплату за ученую степень, устанавливается надбавка в размере 50 процентов минимального оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника Учреждения двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

2.3.5. Выплата за профессиональное мастерство устанавливается водителям автомобилей при наличии:

стажа работы по профессиям водителя автомобиля от трех до пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 10 процентов к минимальному окладу по

соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

стажа работы по профессиям водителя автомобиля свыше пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 25 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

2.3.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг в области лесного хозяйства, разработанных и утвержденных Учреждением.

2.3.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 вводятся следующие виды премий:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)*);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование по итогам работы осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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

2.3.7.1. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работнику Учреждения при:

получении государственных, ведомственных наград;

присвоении почетных званий Российской Федерации по профилю выполняемой работы и награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении почетными грамотами и объявлении благодарности;

к юбилейным датам, праздничным дням и профессиональным праздникам.

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

2.3.7.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам Учреждения одновременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения).

*1) период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников Учреждения.

Размер премии может устанавливаться в пределах бюджетных ассигнований как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Руководителям Учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы основного персонала Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы основного персонала Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату основного персонала этого учреждения.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители Учреждений и главные бухгалтеры.

3.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей и профессий работников Учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» в соответствии с Приказом Федерального агентства лесного хозяйства Российской Федерации от 07.10.2008 № 287 «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений».

3.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», от 08.04.2008 №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной

платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений».

3.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера по видам и размерам, предусмотренным пунктом 2.2 Положения об оплате труда, если иное не установлено федеральным и республиканским законодательством.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с пунктом 2.3. Положения об оплате труда, если иное не установлено федеральным и республиканским законодательством.

3.8. Премирование руководителя Учреждения осуществляется Министерством при условии отсутствия за Учреждением кредиторской задолженности с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за счет субвенций из федерального бюджета, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.2. Выплата заработной платы руководителю Учреждения, заместителям и главному бухгалтеру производится одновременно с выплатой заработной платы остальным работникам Учреждения.

4.3. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается за счет субвенций из федерального бюджета, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, при наличии экономии.

Материальная помощь может быть оказана работникам в размере до двух должностных окладов при уходе в очередной отпуск, а также в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников.

4.4. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением об оплате труда, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно.

4.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников республиканских государственных автономных, бюджетных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников республиканских государственных автономных, бюджетных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики (далее - Положение об оплате труда), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений»;

постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих»;

другими законодательными актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Положение об оплате труда регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников республиканских государственных автономных, бюджетных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики.

1.2. Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников республиканских государственных

автономных, бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства природных ресурсов и экологии Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министерство, Учреждение), в улучшении производственных и экономических результатов деятельности Учреждения и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

размеров должностных окладов работников Учреждения;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

условий оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.3. Положение об оплате труда предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики Учреждения:

созданию предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников Учреждения;

устранению диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников Учреждения;

закреплению кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

соблюдению интересов работников Учреждения и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.4. Настоящее Положение об оплате труда включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименования, условия и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с:

Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822;

перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818;

постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной

сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений»;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Министерством согласно приложению.

1.6. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики, в пределах запланированных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год направляются Учреждением на выплату окладов, а также на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Работникам Учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени в месяц, размер начисленной заработной платы со всеми выплатами, у которых меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, выплачивается разница между минимальным размером оплаты труда и фактическим размером начисленной заработной платы.

1.7. Заработная плата работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размеры минимальных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей (профессий) работников лесного хозяйства».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов по профессиональной квалификационной группе
должностей работников лесного хозяйства

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства первого уровня»	3907
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4536
2 квалификационный уровень	5476
3 квалификационный уровень	5992
4 квалификационный уровень	6487
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	7005
2 квалификационный уровень	7617
3 квалификационный уровень	8124
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10801
2 квалификационный уровень	12957

2.1.2. Размеры минимальных окладов работников Учреждения общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3907
2 квалификационный уровень	4109
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4536
2 квалификационный уровень	5476
3 квалификационный уровень	5992
4 квалификационный уровень	6487
5 квалификационный уровень	7005
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	7617
2 квалификационный уровень	8124
3 квалификационный уровень	8778
4 квалификационный уровень	9474
5 квалификационный уровень	10239
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10801
2 квалификационный уровень	12957
3 квалификационный уровень	14246

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

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов рабочих учреждения

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3907
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4414
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4925
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5943
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6622
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7304
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7810
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8490

2.1.4. Работникам Учреждения может быть предусмотрено установление рабочим персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по персональ-

ному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен рабочему Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, срочности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер повышающего коэффициента - до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» и Федеральным отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации*) работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

2.2.2. Во всех случаях, когда компенсационные надбавки и доплаты к окладам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из минимальных размеров окладов без учета других надбавок и доплат.

*) Действующее на соответствующий период.

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Учреждения, не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. Выплата работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер выплаты устанавливается действующим коллективным договором Учреждения.

2.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты, условия и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения с учетом финансово-экономического положения учреждения.

2.2.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 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.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.9. Выплата за работу в ночное время составляет 20 процентов части минимального оклада за час работы работнику Учреждения в ночное время.

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

Расчет части минимального оклада за час работы определяется путем деления минимального оклада работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.2.10. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в случае привлечения работника Учреждения к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, указанная работа оплачивается работнику Учреждения не менее чем в двойном размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, 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 в пределах фонда оплаты труда, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, целью которых является решение следующих задач, являющихся предметом социальной политики учреждения:

увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника Учреждения, но и с результатами производственно-экономической деятельности учреждения;

стимулирование работника Учреждения к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу;

направление материальной заинтересованности работника Учреждения на решение задач, не вытекающих прямо из трудовой функции работника Учреждения, оговоренной в трудовом договоре с ним.

2.3.2. В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам.

Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера определяются Учреждениями самостоятельно и устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией в соответствии с личным вкладом работника Учреждения в общие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время. Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

2.3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Учреждения производятся ежемесячно в процентах от оклада в следующих размерах:

При общем стаже работы в организациях лесного хозяйства, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Более 15 лет	30

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению данных работника Учреждения сотрудниками отдела кадров на основании трудовой книжки.

2.3.4. Работникам Учреждений рекомендуется устанавливать:

надбавку за наличие присвоенных в установленном порядке званий:

«Лесничий II класса», «Помощник лесничего II класса», «Мастер леса II класса» - 15 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

«Лесничий I класса», «Помощник лесничего I класса», «Мастер леса I класса» - 25 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

надбавку за наличие почетного звания «Заслуженный лесовод Российской Федерации» - 30 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника Учреждений иных почетных званий Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника Учреждений двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

Надбавка за наличие ученой степени:

работникам Учреждения при наличии ученой степени, но не имеющим права на доплату за ученую степень, устанавливается надбавка в размере 50 процентов минимального оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника Учреждения двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

2.3.5. Выплата за профессиональное мастерство устанавливается водителям автомобилей при наличии:

стажа работы по профессиям водителя автомобиля от трех до пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 10 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

стажа работы по профессиям водителя автомобиля свыше пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 25 процентов к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

2.3.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг в области лесного хозяйства, разработанных и утвержденных Учреждением.

2.3.7. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 вводятся следующие виды премий:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)*);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование по итогам работы осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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

2.3.7.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику Учреждения при:

получении государственных, ведомственных наград;

присвоении почетных званий Российской Федерации по профилю выполняемой работы и награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении почетными грамотами и объявлении благодарности;

*) период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников учреждения.

к юбилейным датам, праздничным дням и профессиональным праздникам.

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

2.3.7.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам Учреждения единовременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения).

Размер премии может устанавливаться в пределах бюджетных ассигнований как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Руководителям Учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы основного персонала Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы основного персонала Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату основного персонала этого учреждения.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители Учреждений и главные бухгалтеры.

3.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников Учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности

«Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» в соответствии с Приказом Федерального агентства лесного хозяйства Российской Федерации от 07.10.2008 № 287 «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений».

3.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений».

3.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера по видам и размерам, предусмотренным пунктом 2.2 Положения об оплате труда, если иное не установлено федеральным и республиканским законодательством.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с пунктом 2.3. Положения об оплате труда, если иное не установлено федеральным и республиканским законодательством.

3.8. Премирование руководителя Учреждения осуществляется Министерством при условии выполнения государственного задания за соответствующий период и отсутствия за Учреждением кредиторской задолженности с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за счет средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.2. Выплата заработной платы руководителю Учреждения, заместителям и главному бухгалтеру производится одновременно с выплатой заработной платы остальным работникам Учреждения.

4.3. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается за счет средств республиканского бюджета, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, при наличии экономии, а также средств от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования.

Материальная помощь может быть оказана работникам в размере до двух должностных окладов при уходе в очередной отпуск, а также в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях, в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников.

4.4. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением об оплате труда, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

4.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение к Примерному Положению
об оплате труда работников республиканских
государственных автономных, бюджетных
учреждений, подведомственных Министер-
ству природных ресурсов и экологии
Карачаево-Черкесской Республики

УТВЕРЖДЕНО

СОГЛАСОВАНО

Приказом организации от «___»

_____ 20__ г. № _____

Штат в количестве _____ единиц

(наименование организации)

	Номер доку-мента	Дата составления
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ		

на период _____ с «___» _____ 20__ г.

Наименование структурного подразделения	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад), рублей	Надбавки, рублей			Всего в месяц, рублей	Примечание
				5	6	7		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Итого							

Заместитель директора _____

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

Кадровая служба _____

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

