МИНИСТЕРСТВО ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА И ЛЕСОПЕРЕРАБОТКИ
Хабаровского края

ПРИКАЗ

13.11.2026 № 491 П
г. Хабаровск

Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края.

2. Признать утратившими силу приказы министерства лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края:

- от 31 августа 2023 г. № 2274П "Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края";
- от 17 сентября 2024 г. № 2256П "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края";
- от 1 июля 2025 г. № 1568П "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края";
- от 11 декабря 2025 г. № 3057П "О внесении изменений в отдельные акты министерства лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края".

3. Руководителям краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края привести положения об оплате труда работников учреждений в соответствие с настоящим приказом.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр А.Н. Самойлов

МЛХ 020957

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
лесного хозяйства
и лесопереработки Хабаровского края

от 13.11.2026 № 4911

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края (далее – Положение, учреждение и министерство соответственно), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края";
- постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края";
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 178-пр;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 179-пр;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (при наличии);

- настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностные оклады), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.6. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с министерством.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Настоящее Положение носит для учреждений обязательный характер.

1.11. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) в соответствии со статьей 134 ТК РФ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников казенных учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей служащих и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 8 августа 2008 г. № 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников лесного хозяйства";

- установления окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням ПКГ;

- установления окладов (должностных окладов) по должностям,

не включенным в ПКГ, в зависимости от сложности труда;

- установления выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

- установления выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ, а также не включенным в ПКГ приведены в Приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням.

По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры окладов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также сложности выполняемых работ.

3. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров казенных учреждений

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.3. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются министерством в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом министерства.

3.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений, главных бухгалтеров на 15 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

При установлении должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансирования и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров казенных учреждений) устанавливается приказом министерства и не должен превышать кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.7. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются министерством по результатам достижения показателей эффективности деятельности этих учреждений и работы его руководителя за соответствующий период.

3.9. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за звание "заслуженный";
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);
- премиальные выплаты по итогам работы за выполнение особо важных заданий;
- за работу в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока.

Порядок и условия выплат, установленных настоящим пунктом определяются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах с работниками учреждений.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, в том числе предусмотренные Перечнем видов

выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 315, 316 и 317 ТК РФ;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных с учетом статьи 149 ТК РФ:

- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

- выплаты за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ;

- выплаты за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

- выплаты за разъездной характер работы в соответствии со статьей 168.1 ТК РФ;

г) выплаты за наставничество.

4.3. За выполнение дополнительной работы по наставничеству без освобождения от основной работы производится ежемесячная выплата в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада) на установленный период наставничества.

4.4. При выполнении определенных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени в соответствии со статьей 104 ТК РФ.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за звание "заслуженный";
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);
-премиальные выплаты по итогам работы за выполнение особо важных заданий;

- за работу в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

Показатели и критерии оценки эффективности работы разрабатываются с учетом принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, прозрачности и должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения иных целевых показателей и критериев оценки эффективности работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. При установлении выплат стимулирующего характера могут учитываться:

интенсивность и высокие результаты работы;

качество выполняемых работ;

стаж непрерывной работы, выслуга лет;

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

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

выполнение особо важных и срочных работ;

своевременность и полнота подготовки отчетности;

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

отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка премия может быть выплачена в меньшем размере за тот расчетный период, в котором к работнику применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в достижении определенных результатов труда.

5.4. Системы премирования в учреждении устанавливаются

в соответствии со статьей 135 ТК РФ.

5.5. По решению руководителя учреждения работники учреждения могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера одновременно.

5.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников учреждения и работодателя (далее - комиссия).

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Количественный состав комиссии не может быть менее 5 человек.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава.

Решения комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ об установлении размера выплат стимулирующего характера.

Комиссия является коллегиальным органом и осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

Состав, полномочия членов комиссии и порядок ее работы утверждается приказом учреждения по согласованию представительным органом (при наличии) работников учреждения.

5.7. С целью заинтересованности работников в непрерывной работе в учреждении устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата) в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада со дня возникновения права на назначение надбавки.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией учреждения по установлению трудового стажа.

Комиссия по установлению трудового стажа состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Количественный состав комиссии не может быть менее 5 человек.

Заседание комиссии по установлению трудового стажа считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава.

Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом.

Комиссия по установлению трудового стажа является коллегиальным органом и осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

Состав, полномочия членов комиссии и порядок ее работы утверждается приказом учреждения по согласованию представительным органом (при наличии) работников учреждения.

Установление выплаты производится на основании приказа руководителя учреждения, по решению комиссии по установлению трудового стажа.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается

дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 15 процентов;
- от 5 до 10 лет - 20 процентов;
- от 10 до 15 лет - 25 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.8. Водителям автомобилей учреждений, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) за классность.

Присвоение водителям класса квалификации (классности) производится в соответствии с требованиями Квалификационного справочника профессий рабочих, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102, в порядке, установленном локальными нормативными актами, утвержденными руководителем казенного учреждения.

Водителям автомобиля устанавливается ежемесячная выплата за классность к окладу в следующих размерах:

- за 3-й класс - 5 процентов;
- за 2-й класс - 10 процентов;
- за 1-й класс - 25 процентов.

5.9. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации "заслуженный" соответствующее профилю учреждения, устанавливается надбавка в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада).

5.10. Выплаты за работу в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока (дополнительные "северные" надбавки) осуществляются в дополнение к процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока (далее - процентная надбавка к заработной плате) и выплачиваются работникам, заключившим бессрочный или срочный трудовой договор на срок не менее трех лет, не имеющим право на выплату процентной надбавки к заработной плате в максимальном размере. Продолжительность выплат составляет не более шести лет со дня заключения трудового договора.

Размер выплаты рассчитывается как разница между заработной платой работника с учетом максимального размера процентной надбавки к заработной плате и заработной платой с учетом применения текущего размера процентной надбавки к заработной плате, деленная на суммарное значение районного коэффициента и текущего размера этой надбавки, разделенной на 100, где 100 - коэффициент для перевода процентов в десятичные доли.

Указанный размер выплаты применяется при положительном значении разницы (больше нуля). На данные стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Установление указанных выплат не является основанием для уменьшения размеров оклада (должностного оклада), тарифной ставки, а также иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь, единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда (далее - единовременные премии).

Порядок, размеры и условия выплаты материальной помощи и единовременных премий устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску составляет до двух окладов (должностных окладов), без начисления на нее районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Работникам учреждения, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения, размер материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску составляет до одного должностного оклада.

При увольнении работника или назначения на должность в соответствующем периоде, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

6.2. Порядок и размеры оказания единовременной материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда руководителям учреждений устанавливаются приказом министерства.

6.3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений должно составлять не более 40 процентов.

6.5. К административно-управленческому персоналу учреждений относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные

функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

6.7. К вспомогательному персоналу учреждений относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, определен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников краевых
государственных казенных учреждений,
подведомственных министерству лесного
хозяйства и лесопереработки
Хабаровского края

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
работников краевых государственных казенных учреждений подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки

п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 08 августа 2008 г. № 390н	
1.1.	ПКГ "Должности работников лесного хозяйства второго уровня"	
1.1.1.	1 квалификационный уровень: лесник	6 920
1.1.2.	2 квалификационный уровень: лесник 2 категории	7 440
1.1.3.	3 квалификационный уровень: лесник 1 категории	8 070
1.2.	ПКГ "Должности работников лесного хозяйства третьего уровня"	
1.2.1.	1 квалификационный уровень: инженер-лесопатолог, инженер по лесовосстановлению, инженер по лесопользованию, инженер по охране и защите леса	9 724
1.2.2.	2 квалификационный уровень: инженер-лесопатолог 2 категории, инженер по лесовосстановлению 2 категории, инженер по лесопользованию 2 категории, инженер по охране и защите леса 2 категории	10 436

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / должность (профессия)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.2.3.	3 квалификационный уровень: инженер-лесопатолог 1 категории, инженер по лесовосстановлению 1 категории, инженер по лесопользованию 1 категории, инженер по охране и защите леса 1 категории, лесничий	11 272
1.3.	ПКГ "Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня"	
1.3.1.	1квалификационный уровень	13 828
1.3.2.	2 квалификационный уровень: главный лесничий	16 592
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н	
2.1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
2.1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	5 034
2.2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2.2.1.	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам	6 920
2.2.2.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория – инспектор по кадрам 2 категории	7 440
2.2.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория – инспектор по кадрам 1 категории	8 070
2.2.4.	4 квалификационный уровень: механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" – ведущий инспектор по кадрам	8 321
2.2.5.	5 квалификационный уровень: начальник гаража	8 992

п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
2.3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
2.3.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер, юрисконсульт, инженер, экономист, специалист по кадрам, инженер-программист, инженер-энергетик, инженер-электроник	9 724
2.3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория – бухгалтер 2 категории, юрисконсульт 2 категории, инженер 2 категории, экономист 2 категории, специалист по кадрам 2 категории, инженер-программист 2 категории, инженер-энергетик 2 категории, инженер-электроник 2 категории	10 436
2.3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория – бухгалтер 1 категории, юрисконсульт 1 категории, инженер 1 категории, экономист 1 категории, специалист по кадрам 1 категории, инженер-программист 1 категории, инженер-энергетик 1 категории, инженер-электроник 1 категории	11 272
2.3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" – ведущий бухгалтер, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер-программист, ведущий инженер-энергетик, ведущий инженер-электроник	12 154
2.3.5.	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	13 138
2.4.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
2.4.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела	13 828
2.4.2.	2 квалификационный уровень	16 592
2.4.3.	3 квалификационный уровень: заведующий филиалом, другого обособленного структурного подразделения	19 962

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
3	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н	
3.1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
3.1.1.	1 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – уборщик служебных помещений, сторож, радиооператор	4 836
3.1.2.	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6 500
3.2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
3.2.1.	1 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – водитель автомобиля, радиооператор	6 917
3.2.2	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – водитель автомобиля	7 441
3.2.3.	3 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 545
3.2.4.	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), водитель автомобиля, радиооператор, тракторист, водитель вездехода	7 733

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников краевых
государственных казенных учреждений,
подведомственных министерству лесного
хозяйства и лесопереработки
Хабаровского края

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

работников краевых государственных казенных учреждений подведомственных министерству лесного хозяйства и лесопереработки Хабаровского края не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения	62 297 – 74 863
2.	Заместитель руководителя	56 068–67 377
3.	Главный бухгалтер	52 953 – 63 634
4.	Специалист по охране труда	9 724
5.	Помощник лесничего, специалист по охране труда 2 категории	10 436
6.	Специалист по охране труда 1 категории	11 272
7.	Заместитель заведующего филиалом	17 969

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников краевых
государственных казенных учреждений,
подведомственных министерству лесного
хозяйства и лесопереработки
Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу

Административно-управленческий персонал

1. Бухгалтер
2. Ведущий бухгалтер
3. Ведущий экономист
4. Главный бухгалтер
5. Делопроизводитель
6. Ведущий инженер-электроник
7. Ведущий инспектор по кадрам
8. Ведущий юрисконсульт
9. Заместитель главного бухгалтера
10. Заместитель руководителя
11. Инженер-программист
12. Инженер-электроник
13. Инженер-энергетик (энергетик)
14. Инспектор по кадрам
15. Начальник гаража
16. Начальник отдела
17. Руководитель учреждения
18. Специалист по кадрам
19. Специалист по охране труда
20. Экономист
21. Юрисконсульт

Основной персонал

1. Водитель автомобиля
2. Водитель вездехода
3. Главный лесничий
4. Заведующий филиалом
5. Заместитель заведующего филиалом
6. Инженер по лесопользованию
7. Инженер по защите и охране лесов
8. Инженер по лесовосстановлению

9. Инженер-лесопатолог
10. Лесник
11. Лесничий
12. Помощник лесничего

Вспомогательный персонал

1. Заведующий хозяйством
2. Инженер
3. Механик
4. Радиооператор
5. Сторож
6. Уборщик служебных помещений