



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.04.2016

г. Грозный

№ 57

### **О системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Чеченской Республики**

В целях введения новой системы дифференцированной оплаты труда, повышения реального содержания заработной платы работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Чеченской Республики, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года (протокол № 12), Правительство Чеченской Республики

#### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Чеченской Республики.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете Чеченской Республики на соответствующий финансовый год по разделу 04 подразделу 07 «Лесное хозяйство», разделу 06 подразделу 03 «Охрана объектов растительного и животного мира и среды их обитания», разделу 06 подразделу 05 «Другие вопросы в области охраны окружающей среды», а также за счет субвенций из федерального бюджета.

3. Признать утратившим силу постановление Правительства Чеченской Республики от 27 апреля 2010 года № 52 «Об оплате труда работников государственных учреждений лесного и охотничьего хозяйства, финансируемых из бюджета Чеченской Республики».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Чеченской Республики Х.С. Хакимова.

5. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Председатель Правительства  
Чеченской Республики



Р.С.-Х. Эдельгериев



УТВЕРЖДЕНО

решением Правительства  
Чеченской Республики

05.04.2016 № 57

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Чеченской Республики

#### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений (далее - Положение об оплате труда), подведомственных Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Чеченской Республики (далее – Министерство), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года (протокол № 12), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чеченской Республики, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

1.2. Положение об оплате труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников государственных учреждений, подведомственных Министерству, в улучшении производственных и экономических результатов деятельности учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на подведомственные Министерству государственные бюджетные, автономные и казенные учреждения (далее - Учреждения).

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

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- закрепление кадров в Учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.5. 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 осуществления и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822;

- условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров;

- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств, бюджета Чеченской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Чеченской Республики, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, а также на выплату заработной платы работникам, привлекаемым Учреждением помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, на условиях срочного трудового договора.

Размер средств из внебюджетных источников, направляемых на оплату труда, определяется Учреждением самостоятельно, кроме случаев, когда

использование этих средств регулируется законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики.

1.9. Заработная плата работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам**

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, а также критериев оценки профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»:

### Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1-й квалификационный уровень	лесник (государственный инспектор); егерь (государственный инспектор по охране диких животных); охотовед	3388
2-й квалификационный уровень	лесник (государственный инспектор) II категории; егерь (государственный инспектор по охране диких животных) II категории	4093
3-й квалификационный уровень	лесник (государственный инспектор) I категории	4501
4-й квалификационный уровень	Начальник лесопитомника; начальник пожарно-химической станции	4848

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ работников лесного хозяйства второго уровня - от 0,5 до 1,0		

Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1-й квалификационный уровень	государственный инспектор по охране леса; государственный инспектор по охране территории государственного природного заповедника; инженер-лесопатолог; инженер по лесовосстановлению; инженер по лесопользованию; инженер по охране и защите леса; мастер леса (участковый государственный инспектор по охране леса); охотовед	5234
2-й квалификационный уровень	инженер-лесопатолог II категории; инженер по лесовосстановлению II категории; инженер по лесопользованию II категории; инженер по охране и защите леса II категории; охотовед II категории; участковый лесничий; участковый государственный инспектор по охране территории государственного природного заповедника	5691
3-й квалификационный уровень	инженер-лесопатолог I категории; инженер по лесовосстановлению I категории; инженер по лесопользованию I категории; инженер по охране и защите леса I категории; лесничий (старший государственный инспектор по охране леса); старший государственный инспектор по охране территории государственного природного заповедника; охотовед I категории	6071
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ работников лесного хозяйства третьего уровня - от 0,5 до 1,0		

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
--------------------------	--	-------------------------

1-й квалификационный уровень	комендант; делопроизводитель; секретарь-машинистка; кассир; секретарь	2920
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ служащих первого уровня - от 0,5 до 1,0		

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	диспетчер; оператор диспетчерской службы; инспектор по кадрам; секретарь руководителя	3388
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4093
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4480
4-й квалификационный уровень	механик	4848
5-й квалификационный уровень	начальник цеха (участка)	5234
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ служащих третьего уровня - от 0,5 до 1,0		

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по организации и нормированию труда; инженер по охране труда; инженер-энергетик; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; специалист по кадрам; юрисконсульт, инженер-программист (программист)	5691
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6071

3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	6558
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ служащих третьего уровня - от 0,5 до 1,0		

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9 680
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ служащих четвертого уровня - 0,7		

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование профессий	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, садовник, рабочие, занятые на следующих важных и ответственных работах по охране, защите, воспроизводству лесов: на подготовке почвы, посадке леса, уходе за лесными культурами на вырубках и горных склонах (террасах), противопожарных, лесозащитных, лесомелиоративных работах и строительстве дорог, сборе семян с растущих деревьев, отводе и таксации лесосек; в лесных питомниках и теплицах	3680



2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1-ому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ рабочих первого уровня - от 0,2 до 0,5		

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование профессий	Должностной оклад, руб.
1-й 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	4948
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ рабочих второго уровня - от 0,3 до 0,6		

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 1,0.

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

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению, филиалу или структурному подразделению устанавливается всем работникам Учреждения, филиала, структурного подразделения.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 2 квалификационного уровня и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо

ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.1. Работникам Учреждений производятся выплаты компенсационного характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты за особые условия труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Надбавки устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также для разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.4. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.7. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника или выполнении работ различной классификации без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения устанавливается доплата в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других доплат и надбавок.

Решение о введении и размерах соответствующих выплат принимается Учреждением с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере от 60 до 100 процентов от оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждений ежемесячно в соответствии с установленными критериями, позволяющими оценивать результативность работы работников, с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам Учреждений ежемесячно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы в соответствии с критериями, установленными руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с Соглашением между Министерством природных ресурсов и охраны окружающей среды Чеченской Республики и Чеченской Республиканской организацией профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации на 2014-2016 годы работникам Учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации» и другие почетные звания Российской Федерации, устанавливается надбавка в размере 20 процентов от оклада по соответствующим ПКГ.

Работникам, имеющим ученую степень, в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности, кандидата наук - 20 процентов оклада, доктора наук - 30 процентов от оклада по соответствующим ПКГ.

Работникам, награжденным отраслевым почетным знаком - 10 процентов от оклада по соответствующим ПКГ.

При наличии у работника двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка устанавливается по одному из оснований - максимальному.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

работникам Учреждений выплачивается ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах к минимальному окладу, ставке заработной платы (без учета повышающих коэффициентов).

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии Учреждения по установлению стажа работы, дающего право работнику на получение процентной надбавки за выслугу лет. Состав комиссии Учреждения по установлению стажа работы утверждается руководителем Учреждения. Решение комиссии Учреждения по

установлению стажа работы оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

Размеры надбавки за выслугу лет при стаже работы, дающем право на получение процентной надбавки:

- от 1 года до 3-х лет - 10 %;
- от 3-х до 5-ти лет - 15 %;
- от 5-ти до 10-ти лет - 20 %;
- от 10-ти до 15-ти лет - 25 %;
- более 15-ти лет - 30 %.

4.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

в целях поощрения работников Учреждений за результаты труда по итогам работы за установленный период выплачиваются следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.2. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом по Учреждению.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом (за исключением выплаты за выслугу лет (стаж непрерывной работы) учитывается вклад работника в общие результаты работы, а также наличие средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливает учредитель государственного учреждения.

Средняя заработная плата руководителя Учреждения не может превышать среднюю заработную плату работников Учреждений более чем в 3 раза.

Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются Учредителем и закрепляются в трудовых договорах (контрактах) с ними.

Руководителю Учреждения может осуществляться выплата стимулирующего характера в зависимости от достижения им целевых

показателей эффективности работы, утвержденных учредителем. Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом целевых показателей оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Целевые показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения утверждаются учредителем.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

На заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чеченской Республики, содержащими нормы трудового права.

На заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным договором.

Обязательным является выдача работникам в письменном виде расчетных листков, в которых работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2. Выплата заработной платы руководителю Учреждения, руководителям филиалов Учреждения, руководителям структурных подразделений Учреждения, их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы работникам Учреждения.

6.3. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь выплачивается работникам 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 и так далее.

6.4. Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала Учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в

пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

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

6.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.7. Руководитель Учреждения вправе перераспределять фонд оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

## **VII. Порядок определения фонда труда при расчете на год**

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства для выплаты служащим и работникам Учреждений (в расчете на год):

- должностного оклада – в размере 12 должностных окладов;
- повышающей надбавки – в размере фактических величин;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере 8,5 должностного оклада;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 2 должностных окладов;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за классные звания «Лесничий 1 класса» и «Лесничий 2 класса» - в размере фактических величин;
- премиальных выплат по итогам работы – в размере 3 должностных окладов.

