



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ  
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ  
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.05 2015 г. № 215  
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления».

Глава Республики Хакасия –  
Председатель Правительства  
Республики Хакасия

В. Зимин

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Хакасия  
от «11» 05 2015 г. № 215

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников государственного учреждения  
Республики Хакасия, подведомственного Министерству  
имущественных и земельных отношений Республики Хакасия,  
по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области  
государственного управления»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями), определяет положения и порядок оплаты труда работников государственных учреждений Республики Хакасия (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления».

1.2. Примерное положение включает рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда предусматривает:  
всесторонний учет особенностей труда работников, включая квалификацию работников, сложность выполняемых работ, количество и качество затраченного труда;

применение гибкого подхода к политике оплаты труда, призванного обеспечить ее повышение в зависимости от конечного результата работы, в том числе за счет оптимизации штатной численности, с учетом сокращения незанятых вакансий и устранения вынужденного совместительства;

упорядочение компенсационных и стимулирующих выплат;  
повышение качества услуг и результативности работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера подлежат включению в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, работников и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения.

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими профессиональными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, работников и служащих» (с последующими изменениями);

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями).

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:

должностные оклады работников;

повышающие коэффициенты;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2.4. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем.

2.5. К должностным окладам устанавливаются повышающие коэффициенты.

2.6. Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов работникам по виду экономической деятельности «Предоставление прочих услуг» и рабочим учреждений по ПКГ устанавливается до 1.

Применение персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

2.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику приказом руководителя учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8. Персональный повышающий коэффициент не может быть установлен к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей.

2.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, стимулирующих выплат и их размерах для работников принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.10. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников, не отнесенных к ПКГ, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Должность, не отнесенная к квалификационному уровню	Должностной оклад, рублей
Специалист	4 800
Ведущий специалист	7 200
Главный специалист	8 500
Начальник отдела	9 700

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм трудового законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Компенсационные выплаты:

районный коэффициент – 1,3 – начисляется на фактический заработок;

процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30 процентов – начисляется на фактический заработок;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры указанных выплат определяются в соответствии со статьями 146–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств учреждения, предназначенных на оплату труда работников учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ рекомендуется производить с целью мотивации работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться ежемесячно, рекомендуемый размер выплаты – до 50 процентов от должностного оклада.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций;
- интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда;
- организации работы по ведению отчетности оказанных услуг;
- отсутствие фактов возврата дел из-за допущенных ошибок;
- соблюдение сроков предоставления услуги в установленном порядке согласно законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия;
- выполнение особо важных и срочных работ.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности работника и не может превышать 50 процентов от должностного оклада.

При выплате за качество выполняемой работы учитываются следующие показатели:

- доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения;
- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;
- осуществление предварительного контроля за своевременным и правильным оформлением документов;
- отсутствие претензий, нареканий и замечаний к результатам выполненных работ со стороны работодателя, жалоб со стороны заявителей;
- ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения;
- своевременное безошибочное ведение документооборота с использованием автоматизированных информационных систем.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- от 1 год до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- свыше 10 лет – 30 процентов.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются

периоды работы в исполнительных органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных им учреждениях, федеральных органах государственной власти.

4.5. По итогам работы работникам учреждения может выплачиваться премия – до 50 процентов от должностного оклада ежемесячно.

При премировании работников учитываются следующие показатели:

успешное, добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

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

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ.

## 5. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

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

5.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения составляет от 1 до 4.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентном соотношении к должностным окладам.

5.4. К компенсационным выплатам относятся:

районный коэффициент, равный 1,3, начисляется на должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30 процентов – начисляется на должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры указанных выплат определяются в соответствии со статьями 146–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия.

Стимулирование труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется соответствующим распоряжением руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с учетом качественных и количественных показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

Размер выплат стимулирующего характера руководителя, его заместителя и главного бухгалтера государственного учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться ежемесячно, рекомендуемый размер выплаты – до 50 процентов от должностного оклада.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности и не может превышать 50 процентов от должностного оклада.

5.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- от 1 год до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- свыше 10 лет – 30 процентов.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных им учреждениях, федеральных органах государственной власти.

5.7. По итогам работы руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру может выплачиваться премия – до 30 процентов от должностного оклада ежемесячно.

Премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

Указанная премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, а заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

## 6. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

6.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

персонального повышающего коэффициента для работников – в размере шести должностных окладов;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере шести должностных окладов;

выплаты за качество работы – в размере шести должностных окладов;

премии по итогам работы за месяц для работников – в размере четырех должностных окладов;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – в размере трех должностных окладов;

районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

6.2. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными пунктом 6.1 настоящего Положения.