



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ  
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ  
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 03 2016 г. № 133  
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству по регулированию контрактной системы в сфере закупок 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 по регулированию контрактной системы в сфере закупок Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления».

Исполняющий обязанности Главы  
Республики Хакасия – Председателя  
Правительства Республики Хакасия

О. Нам

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Хакасия  
от «29» 03 2016 г. № 133

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству по регулированию контрактной системы в сфере закупок 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 порядок оплаты труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству по регулированию контрактной системы в сфере закупок Республики Хакасия (далее – учреждение) по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления».

1.2. Примерное положение включает рекомендуемые размеры окладов (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 оклада (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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, 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 Примерного положения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:

оклады (должностные оклады) работников;

повышающие коэффициенты;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем.

2.4. К окладам (должностным окладам) устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

2.5. Рекомендуемый диапазон размеров персональных повышающих коэффициентов работникам по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» устанавливается до 1.

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

2.6. 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.

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

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

2.9. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников приведены в таблице.

Должность, не отнесенная к квалификационному уровню	оклад (должностной оклад), рублей
Специалист	4800
Ведущий специалист	7200
Главный специалист	8500
Начальник отдела	9700

### 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 окладам (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.

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 оклада (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;

организация 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 оклада (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 года 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 оклада (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.

4.6. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда может быть направлена на премирование к праздничным и юбилейным датам.

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

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

5.2. Размеры оклада (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.

Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–50 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этого учреждения.

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

5.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30 процентов, начисляется на оклад (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 по регулированию контрактной системы в сфере закупок 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 окладу (должностному окладу). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться ежемесячно, рекомендуемый размер выплаты – до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

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

5.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы 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;
- 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 оклада (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).

Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда может быть направлена на премирование к праздничным и юбилейным датам.

Указанные премии руководителю учреждения выплачивается на основании приказа Министерства по регулированию контрактной системы в сфере закупок 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 окладов (должностных окладов), предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

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

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

выплаты за качество работы - в размере шести окладов (должностных окладов);

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

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – в размере трех окладов (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 Примерного положения.

