



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.08 2016 г. № 402
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность ботанических садов, зоопарков и заповедников»

В соответствии со статьей 135 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:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность ботанических садов, зоопарков и заповедников».

2. Установить, что настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года.

Исполняющий обязанности Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия

 Н. Попов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Хакасия
от «15» 08 2016 г. № 402

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Республики Хакасия по виду экономической деятельности
«Деятельность ботанических садов, зоопарков и заповедников»

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 и условия оплаты труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность ботанических садов, зоопарков и заповедников» (далее – учреждение).

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

1.3. Система оплаты труда предусматривает:

всесторонний учет особенностей труда работников, включая квалификацию специалистов, 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера;
повышение качества услуг и результативности работы.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

должностные оклады руководителя (заместителей руководителя, главного бухгалтера), специалистов и служащих;

тарифные ставки рабочих;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
повышающие коэффициенты.

1.6. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет и в пределах средств республиканского бюджета Республики Хакасия, предусмотренных на оплату труда учреждения, и за счет средств от деятельности, приносящей доход.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке), выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

подлежат включению в трудовой договор.

1.8. 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.

1.9. Размер начисленной заработной платы работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, 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, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Примерного положения.

2.2. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими ПКГ, утвержденными приказами:

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 07.06.2008 № 264н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков»;

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.02.2012 № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства»;

Министерства культуры Российской Федерации от 05.05.2014 № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности».

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.4. Рекомендуемые размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждения приведены в таблице 1.

Таблица 1

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Первый	Делопроизводитель, кассир, секретарь	2 930
Второй	Старший кассир	3 100
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Первый	Администратор	3 400
	Инспектор по кадрам	3 400
Второй	Заведующий складом	3 700
	Заведующий хозяйством	4 000
Третий	Начальник хозяйственного отдела	4 500
Четвертый	Механик	4 500
Пятый	Начальник цеха (участка)	6 500
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Первый	Бухгалтер, специалист по кадрам, флорист	4 500
Второй	Юрисконсульт II категории	5 000
Третий	Инженер I категории, специалист по охране труда I категории, экономист I категории, мастер-флорист, юрисконсульт I категории	5 500
Четвертый	Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий специалист по охране труда, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, мастер-флорист	6 060

Пятый	Главный инженер отдела, заместитель начальника отдела (сектора), заместитель главного бухгалтера	7 040
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
Первый	Начальник отдела материально-технического снабжения, производственно-технического отдела, заведующий отделом (сектором) зоопарка	7 500
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»		
Первый	Ветеринарный фельдшер	4 570
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
Третий	Зоотехник 1 категории	6 000
Четвертый	Ведущий зоотехник	6500
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»		
Первый	Главный ветеринарный врач	6 500
ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков третьего уровня»		
Третий	Методист по экологическому просвещению	6 000
	Специалист по экологическому просвещению	6 000
ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков четвертого уровня»		
Четвертый	Начальник отдела экологического просвещения	7 500

2.5. Размеры тарифных ставок рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Рекомендуемые размеры тарифных ставок рабочих учреждения приведены в таблице 2.

Таблица 2

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер тарифной ставки, рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
Первый	1 разряд	Грузчик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	2 700
	2 разряд	Грузчик, кассир билетный, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик территорий	2 800
	3 разряд	Истопник, рабочий зеленого хозяйства, садовник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3 200
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
Первый	4 разряд	Водитель автомобиля, плотник, рабочий по уходу за животными, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, тракторист, электрогазосварщик	3 400
	5 разряд	Водитель автомобиля, рабочий по уходу за животными, столяр строительный, тракторист, электрогазосварщик	3 785

Второй	6 разряд	Плотник, рабочий по уходу за животными, столяр строительный, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электрогазосварщик	4 000
--------	----------	--	-------

2.6. Назначение на должности работников в учреждении осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке, стажу и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7. К должностному окладу (тарифной ставке) работников могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом результатов профессиональной деятельности, персональных деловых качеств. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

2.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размере принимается руководителем учреждения.

2.9. За присвоенную квалификационную категорию водителям автомобиля 2-го класса рекомендуется выплачивать надбавку в размере 10 процентов тарифной ставки, 1-го класса – 25 процентов тарифной ставки.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размере для работников принимается руководителем учреждения с учетом фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам) работников, так и в абсолютном размере.

3.2. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы 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 труда рекомендуется устанавливать на основании оценки эффективности работы различных категорий работников.

3.3. Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать на основе оценки результатов выполнения качественных показателей деятельности учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется производить в размере до 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Примерный перечень показателей стимулирования труда работников за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты приведен в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Показатель	Предельный размер стимулирующей выплаты, процент от должностного оклада (тарифной ставки), проценты
1	Выплата за качество выполняемых работ	до 50
1.1	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности и иной деятельности учреждения	до 5
1.2	Осуществление информационно-просветительской деятельности	до 5
1.3	Сохранение видов животных, включенных в Красные книги различного ранга	до 10
1.4	Увеличение количества животных, давших потомство в искусственных условиях	до 5
1.5	Исполнение требований по рациональному и сбалансированному рациону для соответствующего вида животных	до 5
1.6	Обеспечение животных необходимыми медикаментами	до 5
1.7	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, включая привлекательность экспозиции	до 5
1.8	Снижение падежа молодняка	до 5
1.9	Снижение заболеваемости животных	до 5
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 50
2.1	Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций	до 15
2.2	Интенсивность труда, отражающая степень занятости работников активной работой в течение всего рабочего времени	до 15
2.3	Выполнение особо важных и срочных работ	до 20

3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются к должностному окладу (тарифной ставке) в зависимости от стажа работы в рекомендуемых размерах:

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

В стаж (общую продолжительность) работы для установления ежемесячной выплаты к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж непрерывной работы включаются периоды работы в органах государственной власти Республики Хакасия, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, территориальных органах федеральных органов государственной власти.

3.5. По итогам работы работникам учреждения может выплачиваться премиальная выплата по итогам работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладам (тарифным ставкам) работников, так и в абсолютном размере.

При премировании по итогам работы за месяц (квартал) рекомендуется учитывать:

своевременное и качественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей;

выполнение работниками в пределах их должностных полномочий плана работы подразделения;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

3.6. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников учреждения по итогам квартала может направляться на единовременное премирование, а также на премирование к праздничным и юбилейным датам.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

районный коэффициент – 1.3;

процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30 процентов;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на все виды выплат, кроме материальной помощи.

4.4. К должностным окладам (тарифным ставкам) специалистов (заведующий отделом зоологического парка, начальник участка, главный ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер, ведущий зоотехник, зоотехник) и рабочих, обслуживающих

диких хищных и опасных животных и птиц, устанавливается коэффициент за специфику деятельности, равный 1,25.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей 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 заместителей и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать трудовыми договорами и определять руководителем исполнительного органа государственной власти Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, которые относятся к основному персоналу учреждения, рекомендуется устанавливать исполнительным органом государственной власти Республики Хакасия, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения, в кратности от 1 до 4.

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

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия).

5.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера рекомендуется начислять с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Стимулирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется соответствующим распоряжением руководителя учреждения.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения рекомендуется определять с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности учреждения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и

главному бухгалтеру учреждения рекомендуется устанавливать как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу.

5.9. Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в размере до 50 процентов должностного оклада.

5.10. Примерный перечень показателей деятельности учреждения для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения приведен в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Показатель	Критерий оценки	Предельный размер выплаты стимулирующего характера, процент от должностного оклада
1	Выплата за качество выполняемых работ		
1.1	Выполнение показателей качества предоставления государственных услуг	выполнение объема государственных услуг в соответствии с государственным заданием	до 30
1.2	Оказание государственных услуг в соответствии со стандартами качества предоставления государственных услуг	соблюдение стандартов качества предоставления государственных услуг	до 20
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1	Недопущение чрезвычайных ситуаций	да нет	до 20 0
2.2	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и трудового законодательства	да нет	до 25 0
2.3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, включая привлекательность экспозиции	не реже одного раза в квартал	до 5

5.11. По итогам работы руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру может выплачиваться премиальная выплата по итогам работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Размер выплат может определяться как в процентах к окладам работников, так и в абсолютном размере.

При премировании по итогам работы за месяц (квартал) рекомендуется учитывать:

выполнение объема государственных услуг в соответствии с государственным

заданием;

выполнение работниками в пределах их должностных полномочий плана работы подразделения.

6. Материальная помощь

6.1. Материальную помощь работникам учреждения рекомендуется выплачивать за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных действующим законодательством, в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Принятые в текущем году работники, проработавшие неполный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника (в случае его смерти – заявление члена его семьи).

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения рекомендуется оказывать дополнительную материальную помощь по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- юбилейная дата;
- смерть близких родственников;
- приобретение дорогостоящих медикаментов;
- стихийное бедствие.

7. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов (тарифных ставок), рекомендовано предусмотреть средства для выплаты (в расчете на год):

персонального повышающего коэффициента – в размере двенадцати должностных окладов, тарифных ставок;

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

выплаты за качество работы – в размере шести должностных окладов, тарифных ставок;

выплаты за стаж непрерывной работы – в размере трех должностных окладов, тарифных ставок;

выплаты для водителей – в размере одной тарифной ставки;

компенсационных выплат за специфику деятельности – в размере восьми должностных окладов, тарифных ставок;

компенсационных выплат за работу в праздничные дни – в размере одного должностного оклада, тарифной ставки;

компенсационных выплат за работу в ночное время – в размере одного должностного оклада, тарифной ставки;

премиальные выплаты по итогам работы – в размере восьми должностных окладов, тарифных ставок;

материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере двух должностных окладов, тарифных ставок;

районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1 настоящего Примерного положения.

