



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ  
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ  
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03 03 2017 г. № 76  
г. Абакан

О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 21.08.2012 № 553 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Управлению по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях»

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:**

1. Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 21.08.2012 № 553 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Управлению по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях» («Вестник Хакасии», 2012, № 66) следующие изменения:

1) в преамбуле постановления слова «, приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 22.09.2009 № 545 «О новой системе оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» (с последующими изменениями)» исключить;

2) приложение изложить в следующей редакции:

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Хакасия  
от 21.08.2012 № 553

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Управлению по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Управлению по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях», 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), и определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Управлению по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Республики Хакасия (далее – учреждение).

1.2. В настоящем Положении определены рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), 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;

упорядочение компенсационных и стимулирующих выплат;

повышение качества и результативности работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), 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 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии:

с действующими профессиональными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

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

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

2.3. При начислении заработной платы работникам применяется требование Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями).

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

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

Таблица 1

Квалификационный уровень	Профессия работников	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной и безопасности людей на водных объектах		
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
Второй	Старший оперативный дежурный	7500
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
Первый	Диспетчер	5670
Третий	Оперативный дежурный	6840
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
Первый	Инженер I категории	6840
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Пятый	Главный специалист	8500
Четвертый	Ведущий инженер-программист	9590
Третий	Программист I категории	8220
Второй	Программист II категории	6840
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Первый	Старший инспектор	6840
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Водитель оперативного транспорта	5160

### 3. Персональный повышающий коэффициент

3.1. К окладу (должностному окладу) работников устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

3.2. Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1.

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его персональных деловых

качеств, профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), и его размере для работников принимается руководителем учреждения, в пределах доведенных бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Республики Хакасия на финансовое обеспечение указанных выплат и при наличии утвержденного локального нормативного акта об оплате труда в учреждении.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников.

4.2. Компенсационные выплаты:

районный коэффициент, равный 30 процентам;

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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время для работников учреждения составляет 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.3. Размеры и (или) условия определения размеров выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 146–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Конкретные условия, размеры и показатели стимулирования работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Работникам производятся выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Решение о введении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения.

5.3. Выплаты 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 других). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании показателей эффективности работы работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может производиться ежемесячно, рекомендуемый максимальный размер выплаты – до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

5.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей эффективности работы работника и не может превышать 50 процентов от оклада (должностного оклада).

Примерный перечень показателей эффективности работы работников за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы приведен в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатель	Предельный размер выплат стимулирующего характера, процент от оклада (должностного оклада)
1	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	Доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения	до 5
1.3	Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ	до 10
1.4	Соблюдение сроков предоставления отчетности в установленном порядке согласно действующему законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия	до 10
1.5	Качественное выполнение порученной работы	до 20
2	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

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам к окладу (должностному окладу) в зависимости от стажа работы в учреждении в следующих 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 надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в органах государственной власти Республики Хакасия, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, органах местного самоуправления.

В стаж (общую продолжительность) работы для указанных целей включаются также периоды работы, указанные в подпункте «в» пункта 2, пунктах 3, 4 и 5 Перечня периодов работы для исчисления стажа, дающего работнику право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (приложение к пункту 6 Условий, размеров и порядка осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений МЧС России, утвержденных приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России»).

5.6. По итогам работы ежемесячно работникам учреждения может производиться премиальная выплата в пределах стимулирующего фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения.

Премиальная выплата выплачивается в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

При премировании по итогам работы за месяц учитываются:

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на единовременное премирование, в том числе:

за присвоение почетного звания Российской Федерации и (или) Республики Хакасия;

в связи с юбилейными датами, праздничными днями и (или) профессиональными праздниками;

за успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

в связи с выходом на пенсию.

5.8. Премияльные выплаты, указанные в пунктах 5.6 и 5.7 настоящего Положения, выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

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

5.9. Установление размера премиальных выплат по итогам работы за месяц осуществляется на основе положения о премировании работников, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

## 6. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютном размере (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

6.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются по решению Управления с учетом достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается Управлением в соответствии с нормативным правовым актом Республики Хакасия.

6.6. Стимулирование труда заместителей руководителя учреждения осуществляется соответствующим распоряжением руководителя учреждения.

Руководителю учреждения и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя и его заместителей устанавливаются как в процентах к их должностным окладам, так и в абсолютном размере.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 50 процентов от должностного оклада.

6.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается до 50 процентов от должностного оклада.



Примерный перечень показателей эффективности работы руководителя учреждения и его заместителей за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы приведен в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Показатель	Предельный размер выплат стимулирующего характера, процент от должностного оклада
1	За интенсивность и высокие результаты работы	До 50
1.1	Отсутствие в деятельности учреждения нарушений, выявленных при проведении проверок прокуратурой и другими органами, уполномоченными на проведение мероприятий по контролю (надзору), а также Управлением; отсутствие вынесенных судами частных постановлений, определений о наложении штрафов, обращений других органов власти, организаций и граждан, свидетельствующих о нарушении законодательства	15
1.2	Качественное и своевременное выполнение непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ, мероприятий	15
1.3	Своевременное выполнение учреждением решений, поручений Правительства Республики Хакасия, Управления, иных уполномоченных органов власти и должностных лиц, соблюдение установленных сроков сдачи отчетности и иной запрашиваемой Управлением информации	20
2	За качество выполняемых работ	До 50
2.1	Отсутствие в деятельности учреждения нарушений по выполнению основных видов деятельности	13
2.2	Поддержание в технически исправном состоянии техники учреждения; учет, хранение и своевременное освежение резервов материальных ресурсов	13
2.3	Отсутствие фактов нецелесообразного использования средств республиканского бюджета Республики Хакасия	13
2.4	Отсутствие замечаний в планировании и осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включая внутренний финансовый контроль и аудит	11

6.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям к должностному окладу в зависимости от стажа работы в учреждении в следующих 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 надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в органах государственной власти Республики Хакасия, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, органах местного самоуправления.

В стаж (общую продолжительность) работы для указанных целей включаются также периоды работы, указанные в подпункте «в» пункта 2, пунктах 3, 4 и 5 Перечня периодов работы для исчисления стажа, дающего работнику право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (приложение к пункту 6 Условий, размеров и порядка осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений МЧС России, утвержденных приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России»).

6.10. По итогам работы руководителю учреждения и его заместителям могут производиться премиальные выплаты в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

Премиальная выплата выплачивается в размере до 50 процентов от должностного оклада.

При премировании по итогам работы за месяц учитываются:

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.11. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на единовременное премирование, в том числе:

за присвоение почетного звания Российской Федерации и (или) Республики Хакасия;

в связи с вручением государственной награды;

в связи с юбилейными датами, праздничными днями и (или) профессиональными праздниками;

за успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

в связи с выходом на пенсию.

6.12. Премиальные выплаты, указанные в пунктах 6.10 и 6.11 настоящего Положения, выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа Управления, а заместителям руководителя учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

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

#### 7. Формирование фонда оплаты труда

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 – в размере до двух окладов (должностных окладов);

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до четырех окладов (должностных окладов);

надбавки за качество выполняемых работ – в размере до четырех окладов (должностных окладов);

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в размере до трех окладов (должностных окладов);

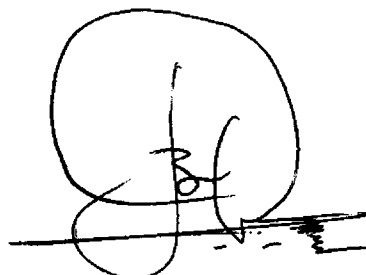
премиальные выплаты по итогам работы за месяц – в размере до четырех окладов (должностных окладов);

фонда выплат компенсационного характера, формируемого в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года.

Исполняющий обязанности Главы  
Республики Хакасия – Председателя  
Правительства Республики Хакасия



В. Крафт