



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫН
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 10 2017 г. № 552
г. Абакан

О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству промышленности и природных ресурсов Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки»

Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству промышленности и природных ресурсов Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» («Вестник Хакасии», 2014, № 83) следующие изменения:

1) в постановлении:

в наименовании и по тексту слова «Министерство промышленности и природных ресурсов Республики Хакасия» в соответствующем падеже заменить словами «Министерство природных ресурсов и экологии Республики Хакасия» в соответствующем падеже;

2) приложение изложить в следующей редакции:

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Хакасия
от 26.06.2012 № 419

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (далее – 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) и определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (далее – работники).

1.2. Настоящее Примерное положение включает:

рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, подлежат включению в трудовой договор.

1.5. Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя государственного учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками или с учетом профессиональных стандартов по соответствующим должностям.

1.6. Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание, по квалификационным уровням ПКГ.

1.7. 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, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств финансового обеспечения учреждения.

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

1.10. Месячная заработная плата работника государственного учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), тарифных ставок и условия оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы 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 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);

от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»;

от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта».

2.2. Рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) приведены в таблице 1:

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер базового оклада (базового должностного оклада), рублей
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
первый	Кассир	2300

1	2	3
	Секретарь	
второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2420
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
первый	Диспетчер	2670
второй	Заведующий хозяйством	3225
четвертый	Мастер участка (включая старшего)	3820
	Механик	
пятый	Начальник цеха (участка)	4125
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
первый	Экономист	4485
	Бухгалтер	
	Специалист по кадрам	
	Инженер по охране труда	
второй	Экономист II категории	4785
	Бухгалтер II категории	
	Специалист по кадрам II категории	
	Инженер по охране труда II категории	
третий	Экономист I категории	5170
	Бухгалтер I категории	
	Специалист по кадрам I категории	
	Инженер по охране труда I категории	
четвертый	Ведущий экономист	5580
	Ведущий бухгалтер	
	Ведущий специалист по кадрам	
	Ведущий инженер по охране труда	
пятый	Главный экономист	6030

1	2	3
	Заместитель главного бухгалтера	
	Главный специалист по кадрам	
	Главный инженер	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
первый	Начальник отдела кадров	6360
	Начальник финансового отдела	
второй	Главный механик	7630
ПКГ «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»		
четвертый	Начальник пожарно-химической станции	3820
ПКГ «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
первый	Государственный инспектор по охране леса	4125
	Мастер леса	
	Инженер-лесопатолог	
	Инженер по лесопользованию	
	Инженер по лесовосстановлению	
	Инженер по охране и защите леса	
второй	Инженер-лесопатолог II категории	4485
	Инженер по лесопользованию II категории	
	Инженер по лесовосстановлению II категории	
	Инженер по охране и защите леса II категории	
третий	Старший государственный инспектор по охране леса	4785
	Инженер-лесопатолог I категории	
	Инженер по лесопользованию I категории	
	Инженер по лесовосстановлению I категории	

1	2	3
	Инженер по охране и защите леса I категории	
ПКГ «Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня»		
первый	Моторист	4700
седьмой	Капитан самоходного судна (до 330 кВт)	5170

2.3. Рекомендуемые размеры базовых ставок заработной платы приведены в таблице 2:

Таблица 2

Квалификационный уровень	Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рекомендуемый размер базовой ставки заработной платы, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
первый	Первый	2300
	Второй	2600
	Третий	2900
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
первый	Четвертый	3500
	Пятый	3900
второй	Шестой	4300
	Седьмой	4600
третий	Восьмой	5000

2.4. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки работающих по должностям, профессиям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;

коэффициент за специфику деятельности учреждения;
персональный повышающий коэффициент.

2.6. Коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) определяют дифференциацию в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней с учетом сложности, вида и объема выполняемой работы. Рекомендуемый размер коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) – до 2.

Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки определяется путем умножения базового оклада, (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ по учреждению.

2.7. Коэффициент за специфику деятельности учреждения устанавливается с учетом особенностей функционирования учреждения, а также специализированных отделений. Рекомендуемый размер коэффициента за специфику деятельности учреждения – 1.

Коэффициент за специфику деятельности учреждения не увеличивает оклад (должностной оклад), тарифную ставку.

2.8. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада (должностного оклада), тарифной ставки на персональный повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2.

Персональный повышающий коэффициент не увеличивает оклад (должностной оклад), тарифную ставку.

2.9. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размере принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Выплаты компенсационного характера

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

районный коэффициент, равный 1,3;

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

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.3. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основании статей 146–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам производятся выплаты стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.3. Решение о введении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения. Размер выплат устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере и ограничивается наличием финансовых средств.

4.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), тарифную ставку.

4.5. 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.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может производиться ежемесячно, рекомендуемый максимальный размер выплаты – до 100 процентов.

4.6. Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности работника, ее максимальный размер – до 100 процентов.

Примерный перечень критериев стимулирования труда работников за качество выполняемых работ и интенсивность и высокие результаты приведен в таблице 1.

Таблица 1

№п/п	Показатель	Критерий
1	2	3
1	За интенсивность и высокие результаты работы	напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций, интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

1	2	3
		результативность труда, выраженная: в выполнении особо важных и срочных работ (в том числе тушении лесных пожаров); в соблюдении сроков предоставления отчетности в установленном порядке согласно действующему законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия
2	За качество выполняемых работ	доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; организация проведения выставок, конференций, связанных с основной деятельностью учреждения

4.7. Рекомендуемые размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в зависимости от стажа работы:

- 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 общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, рекомендуется включать:

- время работы на выборных и других должностях в органах государственной власти;
- время работы в организациях и предприятиях лесного хозяйства и лесной промышленности;
- время срочной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего Союза ССР;
- иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения рекомендуется устанавливать в размере до 33,3 процента на основании приказа руководителя учреждения.

При премировании по итогам работы за месяц рекомендуется учитывать:

- своевременное и качественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей;
- выполнение работниками в пределах их должностных полномочий плана работы подразделения;
- соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал могут выплачиваться до 100 процентов.

При премировании рекомендуется учитывать:

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Республики Хакасия.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

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

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

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

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством природных ресурсов и экологии Республики Хакасия в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до трех размеров среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, которые относятся к основному персоналу, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Министерством природных ресурсов и экологии Республики Хакасия.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Министра природных ресурсов и экологии Республики Хакасия с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера производятся на основании приказа руководителя учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства

Республики Хакасия.

Отчетный период для оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера – квартал.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством природных ресурсов и экологии Республики Хакасия в размере, не превышающем размера, установленного Правительством Республики Хакасия.

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

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

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя, его заместителей и главного бухгалтера рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться до 50 процентов должностного оклада и производиться ежемесячно.

5.6. Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться до 50 процентов должностного оклада.

Примерный перечень критериев стимулирования труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за качество выполняемых работ и интенсивность и высокие результаты работы приведен в таблице 2.

Таблица 2

№п/п	Показатель	Критерий
1	2	3
1	За интенсивность и высокие результаты работы	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, выраженная в: выполнении особо важных и срочных работ; соблюдении сроков предоставления отчетности в установленном порядке согласно действующему законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия;

1	2	3
		отсутствии нарушений техники безопасности и личной безопасности сотрудников
2	За качество выполняемых работ	доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; организация проведения выставок, конференций, связанных с основной деятельностью учреждения

5.7. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Примерного положения.

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру рекомендуется выплачивать в размере до 33,3 процента от должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал могут выплачиваться до 100 процентов должностного оклада.

При премировании рекомендуется учитывать:

выполнение учреждением плановых объемов работ по охране, защите, воспроизводству лесов;

отсутствие просроченной задолженности по заработной плате работникам учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждением, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Указанные премии руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа Министра природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, а заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам, за присвоение почетных званий Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, в связи с вручением государственных наград.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты:

коэффициент за специфику деятельности учреждения;

персональный повышающий коэффициент.

Коэффициент за специфику деятельности учреждения применяется при выполнении учреждением работ на территории нескольких лесничеств (производственных участков) в целях поощрения за эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы. Максимальный размер повышающего коэффициента за специфику деятельности – 1.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и его размер устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов руководителю учреждения принимается Министром природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Указанные коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Повышающий коэффициент не образует новый оклад (должностной оклад).

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.

6.2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска рекомендуется выплачивать материальную помощь в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) в год.

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).

На материальную помощь к отпуску районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия не начисляются.

6.3. При наличии экономии фонда оплаты труда работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь:

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка;

в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей);

в связи с приобретением дорогостоящих медикаментов;

в связи со смертью работника (выплачивается одному из близких родственников по поданному им заявлению на основании приказа руководителя учреждения).

7. Формирование фонда оплаты труда

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

персонального повышающего коэффициента для работников – до шести должностных окладов;

коэффициента за специфику деятельности учреждения – до трех должностных окладов;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до девяти должностных окладов;

выплаты за качество выполняемых работ – до девяти должностных окладов;

премиальных выплат по итогам работы за месяц для работников – до четырех должностных окладов;

премиальных выплат по итогам работы за квартал – до четырех должностных окладов;

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

материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов;

доплаты за работу в ночное время – исходя из нормы среднемесячного фонда рабочего времени, количества ночных смен и численности работников, работающих в ночь, на соответствующий календарный год;

оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни – исходя из среднемесячного фонда рабочего времени, количества нерабочих праздничных дней и численности работников, работающих в праздничные дни, на соответствующий календарный год;

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

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.».

Глава Республики Хакасия –
Председатель Правительства
Республики Хакасия



В. Зимин

