



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.02 2018 г. № 63
г. Абакан

О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия, утверждающие примерные положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по видам экономической деятельности

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) Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 27.07.2011 № 479 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по видам экономической деятельности «Организация тушения пожаров и проведение аварийно-спасательных работ», «Обучение в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для специалистов, имеющих высшее профессиональное образование» («Вестник Хакасии», 2012, № 105; 2014, № 97) следующие изменения:

- 1) в преамбуле слова «статьями 135» заменить словами «статьями 135 и 144»;
- 2) приложение 1 изложить в следующей редакции:

«Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Хакасия
от 27.07.2011 № 479

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Организация тушения пожаров и проведение аварийно-спасательных работ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Организация тушения пожаров и проведение аварийно-спасательных работ» (далее – Положение) определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственного учреждения Республики Хакасия (далее – учреждение), подведомственного Управлению по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Республики Хакасия (далее – Управление).

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 иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении определены рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, рекомендуемые размеры персональных 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;

упорядочение выплат компенсационного и стимулирующего характера;

повышение 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

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

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, персональных повышающих коэффициентов;

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 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

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

2.3. Состав фонда оплаты труда включает:

оклады (должностные оклады) работников учреждения;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

персональные повышающие коэффициенты.

2.4. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5. Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику при приеме на работу или переводе в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию.

2.6. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, рассчитанные в разрезе ПКГ и квалификационных уровней исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов):

1) профессиональная квалификационная группа «Работники, осуществляющие деятельность в области обеспечения пожарной безопасности, второго уровня»:

Профессии (должности)

работников, требующие среднего профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование профессии, должности	Рекомендуемый размер оклада
--------------------------	-----------------------------------	-----------------------------

		(должностного оклада), рублей
Первый	Диспетчер пожарной связи пожарной части	5897
	Инструктор противопожарной профилактики	6074
	Мастер газодымозащитной службы пожарной части	7114
	Пожарный	5949
Второй	Командир отделения пожарной части	7738
	Начальник караула пожарной части	8320

2) профессиональная квалификационная группа «Работники, осуществляющие деятельность в области обеспечения пожарной безопасности, третьего уровня»:

Профессии (должности)
работников, требующие высшего профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование профессии, должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
Первый	Инженер (1 категории) противопожарной профилактики (отряда) пожарной части	7114
	Старший инспектор по основной деятельности	7114
	Старший диспетчер пожарной связи пожарной части	6479
	Инженер (1 категории) отряда по материально-техническому обеспечению	7114
	Оперативный дежурный	7800
Второй	Заместитель начальника пожарной части	8873
Третий	Начальник пожарной части (от 25 человек)	9859
	Начальник пожарной части (до 25 человек)	9173

3) профессиональная квалификационная группа «Работники, осуществляющие деятельность в области обеспечения пожарной безопасности, четвертого уровня»:

Профессии (должности)
работников, требующие высшего профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование профессии, должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
--------------------------	-----------------------------------	---

Второй	Заместитель начальника отряда	9859
Третий	Начальник отряда противопожарной службы (от 70 человек)	10722
	Начальник отряда противопожарной службы (до 70 человек)	9974

4) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Профессии (должности)
работников, требующие высшего профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование профессии, должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Первый	Документовед (1 категории)	7114
	Инженер (1 категории)	7114
	Инженер по охране труда	7114
	Специалист по кадрам (1 категории)	7114
	Специалист по кадрам	5897
	Юрисконсульт (1 категории)	7114
Четвертый	Ведущий юрисконсульт	8549
	Ведущий инженер	8549
	Ведущий психолог	8549
	Ведущий экономист	8549
Пятый	Главный специалист	8840

5) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Профессии (должности)
работников, требующие высшего профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование профессии, должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
Первый	Начальник отдела	10722

6) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Профессии (должности)
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, которые устанавливаются в зависимости от присвоенных им

квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование профессии, должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
Первый	Водитель автомобиля 5 разряда (легковые автомобили всех типов, автобусы)	5366
Второй	Водитель оперативного автомобиля 7 разряда	5897
	Водитель пожарного автомобиля 7 разряда	5897
Четвертый	Старший водитель пожарного автомобиля 7 разряда	6781

3. Персональный повышающий коэффициент

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

3.2. Работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом уровня персональных деловых качеств, профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет от 0,1 до 1.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового 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.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере для работников учреждения 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.

3.3. Водителям автомобиля устанавливается персональный повышающий коэффициент в зависимости от наличия квалификационного класса водителя (классности) и применяется для исчисления заработной платы.

Водителям автомобиля при наличии 2 квалификационного класса водителя (классности) рекомендуется применять персональный повышающий коэффициент в зависимости от наличия квалификационного класса водителя (классности) в размере 0,1 к окладу.

Водителям автомобиля при наличии 1 квалификационного класса водителя (классности) рекомендуется применять персональный повышающий коэффициент в

зависимости от наличия квалификационного класса водителя (классности) в размере 0,25 к окладу.

Персональный повышающий коэффициент в зависимости от наличия квалификационного класса водителя (классности) не применяется за наличие 3 квалификационного класса водителя (классности).

Решение об установлении водителям автомобиля персонального повышающего коэффициента в зависимости от наличия квалификационного класса водителя (классности) и его размере 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 учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать в процентах к окладам (должностным окладам) работников.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

районный коэффициент;

процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

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;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Размеры и (или) условия определения размеров указанных выплат устанавливаются в соответствии со статьями 146–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных (кроме районного

коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными правовыми актами учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Размер выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) для работника учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Показатели стимулирования работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальными правовыми актами учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом учреждения. Указанные выплаты отменяются приказом учреждения при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника учреждения, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых работ, рекомендуется производить с целью мотивации работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и других).

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется производить ежемесячно, рекомендуемый максимальный размер выплаты – до 40% от оклада (должностного оклада).

5.6. При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

напряженность труда, характеризуемая обеспечением высокого уровня оперативно-технической готовности, особым режимом работы, необходимостью незамедлительно приступить к исполнению трудовых обязанностей;

сложность труда, характеризуемая фактическим участием в тушении пожаров, проведении аварийно-спасательных работ или ответственностью за принятые управленческие решения;

интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения, рекомендуется осуществлять ежемесячно, рекомендуемый размер выплаты – до 40% от оклада (должностного оклада).

При выплате за качество выполняемых работ рекомендуется учитывать следующие показатели:

доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения;

сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;

отсутствие претензий, нареканий и замечаний к результатам выполненных работ со стороны работодателя;
ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения.

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения к окладу (должностному окладу) в зависимости от стажа работы в учреждении в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10%;

от 3 лет до 5 лет – 15%;

от 5 лет до 10 лет – 20%;

свыше 10 лет – 30%.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления ежемесячной выплаты 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, во всех видах пожарной охраны.

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»).

5.9. По итогам работы работникам учреждения рекомендуется ежемесячно производить премиальную выплату в пределах стимулирующего фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения.

5.10. Премиальные выплаты рекомендуется выплачивать в размере до 60% от оклада (должностного оклада).

5.11. При премировании по итогам работы за месяц рекомендуется учитывать:

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

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

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

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

По результатам работы могут быть выплачены единовременные премии в размере от 0,2 до 2 окладов (должностных окладов). Премирование осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда.

5.12. 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 трудовых (должностных) обязанностей;

в связи с выходом на пенсию.

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

5.14. 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, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер должностного оклада заместителя руководителя рекомендуется устанавливать на 10-50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

6.4. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливается персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения и его заместителям устанавливается с учетом уровня их персональных деловых качеств, профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового 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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет от 0,1 до 1.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере для руководителя учреждения принимается начальником Управления, для заместителей руководителя учреждения – начальником учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам.

6.6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Управления с учетом достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления, для заместителей руководителя учреждения – приказом руководителя учреждения.

6.8. Руководителю учреждения и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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 учреждения, его заместителей устанавливаются как в процентах к их должностным окладам, так и в абсолютном размере.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, для руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления, для заместителей руководителя учреждения – приказом руководителя учреждения. Указанные выплаты отменяются соответствующими приказами при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

6.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать до 40% от должностного оклада.

6.10. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать до 40% от должностного оклада.

6.11. 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 рекомендуемых размерах:

от 1 года до 3 лет – 10%;

от 3 лет до 5 лет – 15%;

от 5 лет до 10 лет – 20%;

свыше 10 лет – 30%.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления ежемесячной выплаты 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, во всех видах пожарной охраны.

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»).

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

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется выплачивать ежемесячно в размере до 60% от должностного оклада.

Премирование руководителя учреждения, его заместителей производится с учетом результатов деятельности учреждения.

6.13. 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.

6.14. Премиальные выплаты, указанные в пунктах 6.12 и 6.13 настоящего Положения выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа Управления, а заместителям руководителя учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

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

7. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах доведенных бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Республики Хакасия, при этом при формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

персонального повышающего коэффициента – в размере до пяти окладов (должностных окладов);

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

выплаты за качество выполняемых работ – в размере до двух 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 двух окладов (должностных окладов);

выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, – исходя из расчетов планируемых расходов;

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

Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными настоящим разделом.».

2. Внести в 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», утвержденное постановлением Правительства Республики Хакасия от 21.08.2012 № 553 («Вестник Хакасии», 2012, № 66; 2017, № 17, № 43), следующие изменения:

1) в разделе 1:

в пункте 1.1 слова «(далее – учреждение)» заменить словами «(далее соответственно – учреждение, Управление)»;

в пункте 1.4 слово «персональный» исключить;

2) в абзаце шестом пункта 4.2 раздела 4 слова «тяжелых работах,» исключить;

3) пункт 6.5 раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается Управлением в размере, не превышающем размера, установленного Правительством Республики Хакасия.»;

4) раздел 7 дополнить абзацем следующего содержания:

«Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными настоящим разделом.».

3. Установить, что действие подпункта 2 пункта 1 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

Глава Республики Хакасия –
Председатель Правительства
Республики Хакасия



В. Зимин