



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ  
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ  
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.04 2019 г. № 203  
г. Абакан

О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.11.2010 № 640 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»

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), Общероссийским классификатором видов экономической деятельности, утвержденным приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст (с последующими изменениями), Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.11.2010 № 640 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта» («Вестник Хакасии», 2010, № 90; 2011, № 41, № 75; 2012, № 49, № 72, № 92; 2016, № 23, № 42; 2018, № 5) следующие изменения:

1) в наименовании и пункте 2 слова «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта» заменить словами «Деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков»;

2) приложение изложить в следующей редакции:

«Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Хакасия  
«Об утверждении Примерного  
положения об оплате труда  
работников государственных

учреждений Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков»

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия (далее – Примерное положение) определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность ботанических садов, зоопарков, государственных природных заповедников и национальных парков» (далее – учреждения).

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), нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На основании настоящего Примерного положения руководителями учреждений разрабатываются и утверждаются положения об оплате труда работников соответствующих учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:  
должностные оклады руководителей (заместителя руководителя), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на особо сложных и ответственных работах;  
тарифные ставки рабочих;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера;  
повышающие коэффициенты.

1.3. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется за счет и в пределах средств республиканского бюджета Республики Хакасия, предусмотренных на оплату труда соответствующих учреждений.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата 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, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых должностных окладов, а также тарифных ставок работников подведомственных учреждений, занимающих должности рабочих и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей:

служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 07.06.2008 № 264н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков»;

работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), к ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2. Размеры базовых должностных окладов работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих, установленных на основе Единой тарифной сетки.

2.3. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов:

повышающий коэффициент к базовому должностному окладу в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;

персональный повышающий коэффициент.

2.4. Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.5. Для работников, занимающих должности служащих, устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, его размере и сроке выплаты принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника персонально.

Размер персонального повышающего коэффициента для служащих учреждений рекомендуется устанавливать до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (за исключением районного коэффициента (30 процентов) и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.6. Рекомендуемые размеры базовых должностных окладов работников учреждений, занимающих должности служащих, а также повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней устанавливаются согласно таблицам 1, 1.1, 1.2.

Таблица 1

| Квалификационный уровень   | Профессия служащего    | Рекомендуемый размер базового должностного оклада, рублей | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу | Должностной оклад, рублей |
|--|------------------------|---|--|---------------------------|
| 1  | 2                      | 3   | 4  | 5                         |
| <b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>  |                        |   |  |                           |
| Первый   | Секретарь руководителя | 2177  | 1,09   | 2373                      |
| Второй   | Заведующий складом     | 2177  | 1,268  | 2760                      |
|  | Заведующий хозяйством  | 2177  | 1,268  | 2760                      |
| Четвертый  | Механик                | 2177  | 2,048  | 4459                      |
| <b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b> |                        |   |  |                           |
| Первый   | Специалист по кадрам   | 2177  | 1,785  | 3886                      |
|  | Инженер по охране      | 2177  | 1,785  | 3886                      |

| 1  | 2   | 3    | 4     | 5    |
|--|---|------|-------|------|
|  | охраны окружающей среды (эколог)                        |      |       |      |
|  | Инженер-программист                                     | 2177 | 1,785 | 3886 |
|  | Инженер   | 2177 | 1,785 | 3886 |
| Третий   | Инженер-программист (программист) 1 категории           | 2177 | 2,048 | 4459 |
|  | Инженер по охране окружающей среды (эколог) 1 категории | 2177 | 2,048 | 4459 |
|  | Бухгалтер 1 категории                                   | 2177 | 2,048 | 4459 |
|  | Инженер 1 категории                                     | 2177 | 2,048 | 4459 |
| Четвертый  | Ведущий юрисконсульт                                    | 2177 | 2,230 | 4855 |
|  | Ведущий инженер-программист (программист)               | 2177 | 2,230 | 4855 |
|  | Ведущий экономист                                       | 2177 | 2,230 | 4855 |
|  | Ведущий бухгалтер                                       | 2177 | 2,230 | 4855 |
|  | Ведущий инженер по охране окружающей среды (эколог)     | 2264 | 2,230 | 5049 |
| <b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b> |   |      |       |      |
| Первый   | Начальник отдела охраны окружающей среды                | 2177 | 2,419 | 5266 |
|  | Начальник планово-экономического отдела                 | 2177 | 2,419 | 5266 |
|  | Начальник эколого-просветительского отдела              | 2177 | 2,419 | 5266 |

Таблица 1.1

| Квалификационн<br>ый уровень  | Профессия<br>служащего   | Рекомен<br>дуемый<br>размер<br>базового<br>должнос<br>тного<br>оклада,<br>рублей | Рекомендуемый<br>размер<br>повышающего<br>коэффициента к<br>базовому<br>должностному<br>окладу | Должностной<br>оклад,<br>рублей |
|---|--|--|--|---------------------------------|
| <b>ПКГ «Общепрофессиональные должности работников государственных природных заповедников и национальных парков третьего уровня»</b>   |  |  |  |                                 |
|   | Участковый<br>государственный<br>инспектор по<br>охране особо<br>охраняемых<br>природных<br>территорий | 2264   | 2,048  | 4637                            |
| <b>ПКГ «Общепрофессиональные должности работников государственных природных заповедников и национальных парков четвертого уровня»</b> |  |  |  |                                 |
|   | Старший<br>государственный<br>инспектор по<br>охране особо<br>охраняемых<br>природных<br>территорий    | 2264   | 2,23   | 5049                            |

Таблица 1.2

| Должность, не вошедшая в<br>квалификационный уровень    | Рекомендуем<br>ый размер<br>базового<br>должностного<br>оклада,<br>рублей | Рекомендуемый<br>размер<br>повышающего<br>коэффициента к<br>базовому<br>должностному<br>окладу | Должностной<br>оклад,<br>рублей |
|---|---|--|---------------------------------|
| Специалист по особо охраняемым<br>природным территориям | 2264  | 2,048  | 4637                            |
| Начальник отдела развития и<br>рекреации                | 2177  | 2,419  | 5266                            |

2.7. Рекомендуемые размеры тарифных ставок работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 2.

Таблица 2

| Перечень профессий  | Рекомендуемый размер тарифной ставки, рублей |
|---|--|
| Наименование профессий рабочих с 1 квалификационным разрядом  | 2177   |
| Наименование профессий рабочих со 2 квалификационным разрядом | 2264   |
| Наименование профессий рабочих с 3 квалификационным разрядом  | 2373   |
| Наименование профессий рабочих с 4 квалификационным разрядом  | 2486   |
| Наименование профессий рабочих с 5 квалификационным разрядом  | 2871   |
| Наименование профессий рабочих с 6 квалификационным разрядом  | 3063   |
| Наименование профессий рабочих с 7 квалификационным разрядом  | 3699   |

### 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

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.

Решения о размерах выплат стимулирующего характера принимаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в процентах к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням работника.

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 устанавливаются на основании оценки эффективности работы различных категорий работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно, максимальный размер выплаты – до 50 процентов от должностного оклада, тарифной ставки без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе оценки результатов выполнения качественных показателей деятельности учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно в размере до 50 процентов от должностного оклада, тарифной ставки без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно таблице 3.

Таблица 3

Качественные показатели  
деятельности государственного учреждения для  
установления стимулирующих выплат работникам

| № п/п | Показатель   |
|-------|--|
| 1     | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и трудового законодательства  |
| 2     | Осуществление информационно-просветительской деятельности                                      |
| 3     | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения |
| 4     | Успешное и своевременное составление и представление отчетности                                |
| 5     | Качественное выполнение порученной работы  |



3.4. Выплата к должностному окладу, тарифной ставке за стаж работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы согласно таблице 4.

Таблица 4

| Стаж работы    | Процент к должностному окладу, тарифной ставке |
|----------------|--|
| От 1 до 3 лет  | 10   |
| От 3 до 5 лет  | 15   |
| От 5 до 10 лет | 20   |
| Свыше 10 лет   | 30   |

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения работников государственных учреждений за результаты труда.

Размер премиальных выплат по итогам работы (далее – премия) устанавливается руководителем государственного учреждения с учетом результатов и эффективности выполнения работниками государственного учреждения в соответствующей сфере деятельности.

При премировании по итогам работы учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премирование работников производится индивидуально. Размер премии для работников, занимающих должности служащих, устанавливается в размере до 33,3 процента должностного оклада.

Установление размера премии (за месяц) осуществляется на основе положения о премировании работников государственного учреждения, утверждаемого локальным нормативным правовым актом государственного учреждения.

3.6. Сумма сложившейся экономии по доведенному фонду оплаты труда работников учреждения по итогам работы (месяца, квартала, года) может

направляться на единовременное премирование, по решению руководителя учреждения, а также на премирование:

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

в связи с вручением государственной награды;

к праздничным и юбилейным датам.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

районный коэффициент – 30 процентов;

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на все виды выплат, кроме материальной помощи.

4.3. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и ее размеры определяются в соответствии со статьями 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Решением руководителя государственного учреждения утверждается положение о порядке осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения.

#### 5. Условия оплаты труда руководителя государственного учреждения Республики Хакасия, его заместителей

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется руководителем исполнительного органа государственной власти Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей) устанавливается

исполнительным органом государственной власти Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение, в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения в размере, не превышающем 80 процентов месячного денежного содержания руководителя государственного органа Республики Хакасия, осуществляющего отдельные функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты к должностному окладу руководителя государственного учреждения и его заместителей устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия, начисление которых производится на фактический заработок).

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности государственного учреждения.

Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю государственного учреждения устанавливаются в трудовом договоре с ним.

Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителей руководителя определяется руководителем государственного учреждения.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера для руководителя и его заместителей определяется с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности государственного учреждения.

5.7. Руководителю государственного учреждения и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя и его заместителей устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

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

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

5.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ производятся согласно таблице 5.

Таблица 5

Качественные показатели деятельности государственного учреждения  
для установления стимулирующих выплат руководителю,

заместителю руководителя и главному бухгалтеру

| № п/п | Показатель   | Критерий оценки  |
|-------|--|--|
| 1     | Выплата за качество выполняемых работ                | Качественное выполнение видов деятельности, предусмотренных Уставом учреждения;<br>сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;<br>качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;<br>своевременное и качественное выполнение возложенных на учреждение целей и задач |
| 2     | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | Недопущение чрезвычайных ситуаций;<br>отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и трудового законодательства;<br>выполнение особо важных и срочных работ  |

5.11. По итогам работы ежемесячно руководителю учреждения рекомендуется выплачивать премию в размере до 33,3 процента в соответствии с показателями премирования согласно таблице 6.

Таблица 6

Показатели  
премирования руководителя государственного  
учреждения и его заместителей

| № п/п | Показатель  |
|-------|---|
| 1     | Личный вклад в общие результаты деятельности ГКУ РХ «Дирекция ООПТ Хакасии»   |
| 2     | Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию  |
| 3     | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения  |
| 4     | Успешное и своевременное составление и представление отчетности   |
| 5     | Исполнение поручений председателя и заместителей председателя Госкомитета, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия |
| 6     | Организация проведения эколого-просветительских акций и мероприятий   |

|   |   |
|---|---|
| 7 | Организация проведения учетных работ и экологического мониторинга на особо охраняемых природных территориях регионального значения Республики Хакасия |
| 8 | Организация проведения биотехнических мероприятий на особо охраняемых природных территориях регионального значения Республики Хакасия                 |
| 9 | Организация проведения охранно-рейдовых мероприятий на особо охраняемых природных территориях регионального значения Республики Хакасия               |

5.12. Выплата за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения и его заместителям устанавливается в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Примерного положения.

## 6. Формирование фонда оплаты труда

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

персонального повышающего коэффициента для работников, занимающих должности служащих, – в размере шести должностных окладов;

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

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

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

премиальные выплаты по итогам работы за месяц для работников, занимающих должности служащих, – в размере пяти должностных окладов.

Фонд выплат компенсационного характера входит в фонд оплаты труда работников учреждения и формируется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.»

Исполняющий обязанности Главы  
Республики Хакасия – Председателя  
Правительства Республики Хакасия



А. Асочаков

