



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.03 2020 г. № 89
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Строительство» и внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Республики Хакасия

В соответствии со статьями 135 и 143 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) Правительство Республики Хакасия **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Строительство» (приложение).

2. Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 21.09.2012 № 629 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия по видам экономической деятельности «Строительство гидротехнических сооружений», «Строительство» и внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Республики Хакасия» («Вестник Хакасии», 2012, № 72; 2013, № 45; 2014, № 65; 2015, № 32; 2018, № 88) следующие изменения:

1) в постановлении:

наименование изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Строительство гидротехнических сооружений» и внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Республики Хакасия»;

в пункте 1 слова «приложение 1» заменить словом «приложение»;

пункт 2 признать утратившим силу;

2) нумерационный заголовок приложения 1 изложить в следующей редакции:

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Республики Хакасия

«Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников государственного
учреждения Республики Хакасия
по виду экономической
деятельности «Строительство
гидротехнических сооружений» и
внесении изменений в некоторые
нормативные правовые акты
Республики Хакасия».

3. В пункте 1 постановления Правительства Республики Хакасия от 25.03.2011 № 155 «О создании Государственного казенного учреждения Республики Хакасия «Управление капитального строительства» (с последующими изменениями) слова «26 штатных единиц» заменить словами «31 штатной единицы».

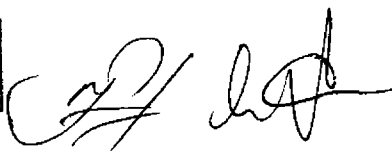
4. Установить, что настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года, за исключением пункта 3 настоящего постановления.

Пункт 3 настоящего постановления распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 марта 2020 года.

Глава Республики Хакасия –
Председатель Правительства
Республики Хакасия



В. Коновалов



УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Республики Хакасия
«Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников государственного
учреждения Республики Хакасия по
виду экономической деятельности
«Строительство» и внесении
изменений в некоторые нормативные
правовые акты Республики Хакасия»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Строительство»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Строительство» (далее – Примерное положение) определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Строительство» (далее – учреждение).

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), постановлением Правительства Республики Хакасия от 27.12.2019 № 669 «Об индексации заработной платы» (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации в связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда предусматривает:

всесторонний учет особенностей труда работников, включая квалификацию специалистов, сложность выполняемых работ, количество и качество затраченного труда;

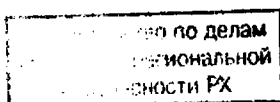
применение гибкого подхода к политике оплаты труда, призванного обеспечить ее повышение в зависимости от конечного результата работы, в том числе за счет оптимизации штатной численности, с учетом сокращения незанятых вакансий и устранения вынужденного совместительства;

упорядочение компенсационных и стимулирующих выплат;

повышение качества услуг и результативности работы.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

должностные оклады руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных работников, занятых на особо сложных и ответственных работах;



выплаты компенсационного характера (в том числе выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, районный коэффициент и 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);

выплаты стимулирующего характера (в том числе за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, за классность водителей, расширение зон обслуживания);

персональный повышающий коэффициент.

1.4. Примерное положение содержит:

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

наименование, условия и порядок выплат компенсационного характера;

наименование, условия и порядок выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

предельные размеры и условия предоставления материальной помощи;

формирование фонда оплаты труда.

1.5. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет и в пределах средств республиканского бюджета Республики Хакасия, предусмотренных на оплату труда соответствующего учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера подлежат включению в трудовой договор.

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, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размеры 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:

служащих:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников:

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Размеры должностных окладов работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения, рассчитанные с учетом повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу, ставке заработной платы), приведены в таблицах 1, 2.

Таблица 1

Квалификационный уровень	Профессия служащих	Рекомендуемый размер должностного оклада (рублей в месяц)		
		с 01.01.2020	с 01.03.2020	с 01.10.2020
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», в том числе				
Первый	секретарь	2185	2185	2251
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», в том числе				
Первый	инспектор по кадрам	2289	2289	2358
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», в том числе				
Третий	инженер по надзору за строительством I категории	4493	4943	5092
	инженер по качеству I	4493	4943	5092

	категории			
	юрисконсульт 1 категории	4493	4943	5092
Четвертый	ведущий юрисконсульт	5247	5772	5946
	ведущий инженер по надзору за строительством	5247	5772	5946
	ведущий инженер по комплектации оборудования	5247	5772	5946
	ведущий инженер по научно-технической информации	5247	5772	5946
Пятый	главный экономист по финансовым вопросам	5397	5937	6116
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», в том числе				
Первый	начальник отдела капитального строительства	5638	6202	6389

Таблица 2

Квалификационный уровень	Профессия работников	Рекомендуемый размер должностного оклада (рублей в месяц)	
		с 01.01.2020	с 01.10.2020
ПКГ «Общепрофессиональные профессии работников второго уровня», в том числе			
Первый	водитель автомобиля	2704	2786

2.5. К должностному окладу работников могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 2.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности 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 не может быть установлен к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом результатов профессиональной деятельности, персональных деловых

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, выплат стимулирующего характера и их размере для работников принимается руководителем учреждения, для руководителя учреждения решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимается руководителем исполнительного органа государственной власти Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и при наличии утвержденного локального нормативного акта об оплате труда в учреждении.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам рекомендуется производить 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 введении выплат стимулирующего характера принимаются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы рекомендуется определять 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 рекомендуется устанавливать на основании оценки эффективности работы различных категорий работников.

Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется производить ежемесячно в максимальном размере выплаты – до 50 процентов от должностного оклада без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется производить ежемесячно в размере до 50 процентов от должностного оклада без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Таблица 3

№ п/п	Показатель	Рекомендуемые предельные размеры
----------	------------	-------------------------------------

		выплат стимулирующего характера, процент от 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

3.4. Выплату за выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам к должностному окладу в зависимости от стажа работы в государственном учреждении Республики Хакасия 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 выплаты за выслугу лет рекомендуется включать периоды работы в органах государственной власти Республики Хакасия, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, территориальных органах федеральной власти.

3.5. По итогам работы работникам учреждения может выплачиваться премия в пределах стимулирующего фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения.

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

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;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

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

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера водителям автомобиля рекомендуется устанавливать в следующем размере:

водителям автомобиля 2-го класса – надбавка в размере 10 процентов должностного оклада;

водителям автомобиля 1-го класса – 25 процентов должностного оклада.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

районный коэффициент – 30 процентов;

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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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, 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, заместителей, главного бухгалтера) должен быть не более 2,5-кратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения в размере, не превышающем 80% 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, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

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

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

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

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

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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, его заместителей и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать до 50 процентов должностного оклада.

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

5.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ рекомендуется производить согласно таблице 4.

Таблица 4

Качественные показатели
деятельности учреждения для установления выплат стимулирующего
характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера, процент от должностного оклада
1	За качество выполняемых работ		
1.1	Выполнение плановых объемов реализации республиканских целевых программ	Процент выполнения плановых показателей учреждения: свыше 95 процентов; от 90 до 95 процентов; от 80 до 85 процентов; ниже 80 процентов	до 20 до 15 до 5 0
1.2	Качественное выполнение работ и оказание услуг, относящихся к основной деятельности учреждения, в соответствии	Число нарушений: не более 3 процентов; более 3 процентов	до 30 0

	действующим законодательством		
2	За интенсивность и высокие результаты работы		
2.1	Недопущение чрезвычайных ситуаций	Да Нет	до 30 0
2.2	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной и иной деятельности учреждения	Да Нет	до 25 0
2.3	Регулярное повышение квалификации специалистов	В соответствии с нормативами и планами повышения квалификации	до 10

5.11. По итогам работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться премия в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

Размер выплат может определяться как в процентах к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, так и в абсолютном размере.

При премировании руководителя, его заместителя и главного бухгалтера по итогам работы за месяц рекомендуется учитывать:

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

выполнение в пределах их должностных полномочий плана работы подразделения;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Указанная премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа исполнительного органа государственной власти Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение, а заместителям руководителя учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

5.12. Выплаты за выслугу лет рекомендуется устанавливать 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 выплаты за выслугу лет включаются периоды работы в органах государственной власти Республики Хакасия, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, территориальных органах федеральной власти.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь оказывается в следующих случаях:

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику (в размере двух должностных окладов);

рождение ребенка;

смерть близких родственников;

приобретение дорогостоящих медикаментов;

стихийное бедствие.

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

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

7. Формирование фонда оплаты труда

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

персонального повышающего коэффициента для работников – в размере пятнадцати должностных окладов;

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

выплаты за качество работы – в размере шести должностных окладов;

выплаты за выслугу лет – в размере трех должностных окладов;

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

выплаты компенсационного характера в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.