



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.10 2022 г. № 628
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по мониторингу загрязнения окружающей среды для физических и юридических лиц»

В соответствии со статьями 144 и 145 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:**

Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по мониторингу загрязнения окружающей среды для физических и юридических лиц» (приложение).

Глава Республики Хакасия –
Председатель Правительства
Республики Хакасия

В. Коновалов

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением Правительства
 Республики Хакасия «Об
 утверждении Примерного
 положения об оплате труда
 работников государственного
 учреждения Республики Хакасия,
 подведомственного Министерству
 природных ресурсов и экологии
 Республики Хакасия, по виду
 экономической деятельности
 «Деятельность по мониторингу
 загрязнения окружающей среды для
 физических и юридических лиц»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по мониторингу загрязнения окружающей среды для физических и юридических лиц»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Хакасия, подведомственного Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по мониторингу загрязнения окружающей среды для физических и юридических лиц» (далее – Примерное положение) определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственного учреждения Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность по мониторингу загрязнения окружающей среды для физических и юридических лиц» (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», нормативными правовыми актами Российской Федерации в связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда предусматривает:

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

2) 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;

- 3) упорядочение выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 4) повышение качества услуг и результативности работы.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) должностные оклады руководителя (заместителя руководителя), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на особо сложных и ответственных работах;

2) тарифные ставки рабочих;

3) выплаты компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);

4) 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) повышающие коэффициенты (персональный повышающий коэффициент).

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения осуществляется за счет и в пределах средств республиканского бюджета Республики Хакасия, предусмотренных на оплату труда соответствующего Учреждения, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим должностным квалификационным группам и (или) в абсолютных размерах.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором,

соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия и иными нормативными правовыми актами.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных для служащих:

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18.06.2008, № 11858);

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие):

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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, включенные в ПКГ, приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1	ПКГ – «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», в том числе		
2	Четвертый	Ведущий инженер-лаборант, ведущий юрисконсульт	6950
3	Пятый	Главный инженер по качеству	8400

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников Учреждения, не включенные в ПКГ, приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

№ п/п	Должность, не отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1	Ведущий инженер по организации эксплуатации	8250

2.5. Размеры тарифных ставок рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно рекомендуемым размерам, указанным в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Рекомендуемый размер тарифной ставки, рублей
1	2	3	4
1	ПГК – «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2	Первый	Пятый	5650

2.6. Работникам Учреждения рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент.

2.7. 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 (1,3) и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

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

Для работников Учреждения 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.

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

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

Решения о введении выплат стимулирующего характера принимаются с учетом обеспечения указанных выплат соответствующими средствами республиканского бюджета Республики Хакасия и собственными доходами Учреждения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы рекомендуется определять в процентах к должностному окладу по соответствующей квалификационной группе 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 без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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	2	3
1	За качество выполняемых работ	до 50
1.1	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности и иной деятельности	Весовое значение оценки качества выполняемых работ в общем размере выплат стимулирующего характера, % (далее – весовое значение) – до 10

	Учреждения	
1.2	Доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности Учреждения	Весовое значение до 10
1.3	Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ	Весовое значение до 20
1.4	Соблюдение сроков предоставления отчетности в установленном порядке согласно действующему законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия	Весовое значение до 20
1.5	Качественное выполнение порученной работы	Весовое значение до 40
2	За интенсивность и высокие результаты работы	до 50
2.1	Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций	Весовое значение до 30
2.2	Интенсивность труда, отражающая степень занятости работников активной работой в течение всего рабочего времени	Весовое значение до 30
2.3	Выполнение особо важных и срочных работ	Весовое значение до 40

3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам к окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- 2) от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;
- 3) от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;
- 4) свыше 10 лет – 30 процентов.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, а также в иных организациях по специальности.

Изменение размеров выплат к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.5. По итогам работы за месяц работникам Учреждения рекомендуется устанавливать премиальную выплату в размере до 33,3 процента от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда 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 Учреждения;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм трудового законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) районный коэффициент – 30 процентов;

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

3) 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) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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).

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 Учреждения и его заместителей

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

5.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя Учреждения и его заместителей рекомендуется устанавливать трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным Министром природных ресурсов и экологии Республики Хакасия с руководителем Учреждения.

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 и его заместителей) устанавливается Министерством природных ресурсов и экологии Республики Хакасия в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения в размере, не превышающем 80 процентов месячного денежного содержания Министра природных ресурсов и экологии Республики Хакасия (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 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 4 Примерного положения.

5.5. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются по решению 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 заместителям руководителя Учреждения осуществляются на основании соответствующего распоряжения руководителя Учреждения.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения и его заместителей рекомендуется осуществлять с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.7. Руководителю Учреждения и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения и его заместителей рекомендуется устанавливать как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере, и предельными размерами не ограничиваются.

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 и за качество выполняемых работ рекомендуется производить согласно таблице 4.

Таблица 4

**Качественные показатели деятельности Учреждения
для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения и
его заместителям**

№ п/п	Показатель	Критерий оценки	Рекомендуемые предельные размеры стимулирующих выплат, процент от должностного оклада
1	2	3	4
1	Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности и иной деятельности Учреждения (не более 3 процентов); доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности Учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; осуществление информационно-просветительской деятельности; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	до 50
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций; интенсивность труда, отражающая	до 50

		<p>степень занятости работников активной работой в течение всего рабочего времени; выполнение особо важных и срочных работ; соблюдение сроков представления отчетности в установленном порядке; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения; регулярное повышение квалификации специалистов</p>	
--	--	--	--

5.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- 2) от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;
- 3) от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;
- 4) свыше 10 лет – 30 процентов.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях, а также в иных организациях по специальности.

Изменение размеров выплат к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.12. По итогам работы руководителю Учреждения и его заместителям рекомендуется выплачивать премиальные выплаты в размере до 33,3 процента от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

При назначении премиальных выплат 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 Учреждения;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения выплачиваются на основании приказа Министерства природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, а заместителям руководителя Учреждения – на основании приказа руководителя Учреждения.

5.13. Для руководителя Учреждения и его заместителей устанавливается

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад, не учитывается при исчислении выплат стимулирующего характера и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения и средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, выплату материальной помощи, выплаты за присвоение почетного звания Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, в связи с вручением государственной награды, к праздничным и юбилейным датам.

6.2. Материальную помощь работникам Учреждения рекомендуется выплачивать на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов по следующим основаниям: рождение ребенка, смерть близких родственников, дорогостоящее лечение, стихийное бедствие.

7. Формирование фонда оплаты труда

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

1) персональных повышающих коэффициентов – в размере семи (7) должностных окладов;

2) выплат за интенсивность и высокие результаты работы – в размере шести (6) должностных окладов, тарифных ставок;

3) выплат за качество выполняемых работ – в размере шести (6) должностных окладов, тарифных ставок;

4) выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в размере трех целых шести десятых (3,6) должностных окладов, тарифных ставок;

5) премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал) – в размере четырех (4) должностных окладов, тарифных ставок;

6) выплат компенсационного характера, формируемых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1 Примерного положения.