



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.05 2023 г. № 414
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений»

В соответствии со статьями 135, 144 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 государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений» (приложение).

2. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 05 мая 2023 года.

Исполняющий обязанности Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия

Т. Курбатова

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением Правительства
 Республики Хакасия «Об утверждении
 Примерного положения об оплате труда
 работников государственных
 учреждений Республики Хакасия,
 подведомственных Министерству
 имущественных и земельных отношений
 Республики Хакасия, по виду
 экономической деятельности
 «Деятельность по комплексному
 обслуживанию помещений»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия,
 подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений
 Республики Хакасия, по виду экономической деятельности
 «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) и определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений» (далее – учреждение).

1.2. Положение включает размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), рекомендуемые размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

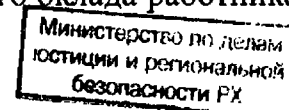
1.3. Система оплаты труда предусматривает:

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, в том числе за счет оптимизации штатной численности, с учетом сокращения незанятых вакансий и устранения вынужденного совместительства;

упорядочение выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника,



персональный повышающий коэффициент к 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 работников

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

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

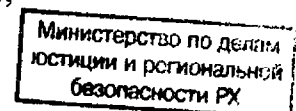
Расчет заработной платы работникам со сменным графиком работы рекомендуется производить исходя из часовой тарифной ставки (далее – часовая ставка) за фактически отработанное время. Величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени.

Часовая ставка устанавливается путем деления должностного оклада, умноженного на 12 месяцев, на годовое нормативное число рабочих часов при пятидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего дня – восемь часов.

При суммированном учете рабочего времени норма рабочего времени за учетный период определяется путем умножения продолжительности рабочего дня, установленной законодательством Российской Федерации для работников (восемь часов), на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на учетный период. Учетный период – календарный год.

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:

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



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

2.3. Система оплаты труда включает в себя:

- должностные оклады работников;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- повышающие коэффициенты.

2.4. При начислении заработной платы работникам применяется требование Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями).

2.5. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения приведены в таблице 1.

Рекомендуемые размеры должностных окладов для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приведены в таблице 2.

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников, не отнесенных к ПКГ, приведены в таблице 3.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность работника, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2	Первый	Дежурный, дежурный бюро пропусков	9 100
3	Второй	Старший дежурный	9 360
4	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
5	Первый	Бухгалтер, экономист, юристконсульт, специалист по кадрам	13 208
6	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
7	Первый	Начальник отдела	15 365

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность работника, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»		
2	Первый	Уборщик служебных помещений, дворник	6 588
3	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»		

1	2	3	4
4	Первый	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-сантехник	7 671

Таблица 3

№ п/п	Должность работника, не отнесенная к квалификационной группе	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1	Специалист по закупкам	13 208
2	Специалист по охране труда	13 208

2.6. К должностным окладам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты. Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 1.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику приказом руководителя учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8. При начислении заработной платы работникам производится начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 3, 4 части 2 статьи 3 Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями).

2.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, выплат стимулирующего характера и их размере для работников 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. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к должностным окладам работников, так и в абсолютном (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) размере.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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).

3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в размере:

1) одинарной часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

2) двойной часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При начислении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть должностного оклада за день или час работы) рассчитывается с учетом ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за работу в нерабочий праздничный день устанавливается за фактически проработанные часы в праздничный день (от 0 часов до 24 часов) в двойном размере исходя из часовой ставки, рассчитанной с учетом ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Доплата за работу в сверхурочное время осуществляется для работников со сменным графиком работы:

1) за первые два часа – в полуторном размере часовой ставки;

2) за последующие часы – в двойном размере часовой ставки за каждый час работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Общее количество сверхурочных часов за учетный период определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за этот период.

Время, отработанное сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, считается сверхурочным и компенсируется дополнительной оплатой в соответствии с настоящим пунктом.

3.5. Доплата за работу в ночное время осуществляется в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6. На должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент – 1,3 и процентная надбавка к заработной плате – до 30 процентов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Конкретные условия, размеры и показатели стимулирования труда

работников (за исключением руководителей учреждения) устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения.

4.3. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется производить с целью мотивации работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может производиться ежемесячно, рекомендуемый максимальный размер выплаты – 25 процентов от должностного оклада.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности работника.

Выплата за качество выполняемых работ может производиться ежемесячно, рекомендуемый максимальный размер выплаты – 25 процентов от должностного оклада.

Примерный перечень показателей стимулирования труда работников приведен в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Показатель	Критерий
1	2	3
1	Качество выполняемых работ	Доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; отсутствие претензий к результатам выполненных работ; ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения
2	Интенсивность и результативность работы	Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций; интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени; результативность труда, выраженная в организации работы и выполнении особо важных и срочных работ

4.5. Выплату к должностному окладу за стаж непрерывной работы, за выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам в зависимости от стажа работы в учреждении, в органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных государственных учреждениях, территориальных органах федеральных органов государственной власти, а также по специальности в иных организациях в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 15 процентов;
от 5 до 10 лет – 20 процентов;
свыше 10 лет – 30 процентов.

4.6. По итогам работы ежемесячно работникам учреждения может выплачиваться премия в размере до 30 процентов от должностного оклада.

При премировании по итогам работы за месяц учитываются:

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

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

4.7. По итогам работы могут быть выплачены иные единовременные премии в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, в том числе за присвоение почетных званий Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, в связи с вручением государственных наград.

Премирование осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда.

4.8. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на премирование к праздничным и юбилейным датам.

4.9. Премии, указанные в пунктах 4.6, 4.7 Положения, выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплат может определяться как в процентах к окладам работников, так и в абсолютном размере.

5. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителя, главного бухгалтера) устанавливается Министерством имущественных и земельных отношений Республики Хакасия в размере до четырехкратного превышения при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения в размере, не превышающем 80 % месячного денежного содержания Министра имущественных и земельных отношений Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для

руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера как в процентах к должностным окладам (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия), так и в абсолютном размере.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, а заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

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

5.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за выслугу лет) для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на выполнение работ и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

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

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

Примерный перечень показателей стимулирования труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения приведен в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Показатель	Критерий
1	2	3
1	Качество выполняемых работ	Доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; организация работы по осуществлению предварительного контроля за своевременным и правильным оформлением документов и законностью совершаемых операций; отсутствие претензий к результатам выполненных работ; ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения
2	Интенсивность и результативность работы	Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций; интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени; результативность труда, выраженная в выполнении особо важных и срочных работ, отсутствии нарушений техники безопасности и личной безопасности сотрудников

5.8. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждении, в органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных государственных учреждениях, территориальных органах федеральных органов государственной власти, а также по специальности в иных организациях в следующих размерах:

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

5.9. По итогам работы руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться премия – до 30 процентов от должностного оклада ежемесячно.

Премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в рамках выполнения государственного задания, а также с учетом отсутствия обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций, стабильности коллектива, повышения квалификации работников учреждения.

5.10. По итогам работы могут быть выплачены иные единовременные премии, в том числе за присвоение почетных званий Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, в связи с вручением государственных наград.

Премирование осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда.

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

5.12. Премии, указанные в пунктах 5.9, 5.10, 5.11 Положения, руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, а заместителям руководителя

учреждения и главному бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплат может определяться как в процентах к окладам, так и в абсолютном размере.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах доведенных бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Республики Хакасия, при этом 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 – в размере до семи должностных окладов;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 3,2 должностного оклада;

выплаты за качество работы – в размере до трех должностных окладов;

премии по итогам работы за месяц – в размере до четырех должностных окладов;

выплаты за выслугу лет – в размере 3,6 должностного оклада;

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

6.2. Объем финансовых средств для выплат компенсационного характера рассчитывается на основании локальных нормативных актов учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными пунктом 6.1 Положения.

