



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.06. 2026 г. № 277
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность природных заказников»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность природных заказников» (приложение).

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 бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность природных заказников»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность природных заказников»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность природных заказников» (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), определяет порядок и условия оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия по виду экономической деятельности «Деятельность природных заказников» (далее – учреждение).

1.2. Положение включает рекомендуемые размеры должностных окладов (тарифных ставок), повышающих коэффициентов, 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; повышение качества услуг и результативности работы.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

должностные оклады руководителя (заместителей руководителя, главного бухгалтера), специалистов и служащих;

тарифные ставки рабочих;

выплаты компенсационного характера;
 выплаты стимулирующего характера;
 повышающие коэффициенты.

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке), 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. 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 от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

Положения.

2.2. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников устанавливаются на основе:

отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

от 07.06.2008 № 264н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

профессиональных стандартов, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

от 15.06.2020 № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»;

от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом».

2.3. Рекомендуемые размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждения 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 «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		
2	Первый	Администратор, секретарь руководителя	3 916
3	Второй	Заведующий складом	4 261

1	2	3	4
		Заведующий хозяйством	4 605
4	Третий	Начальник хозяйственного отдела	5 180
5	Четвертый	Механик	5 180
6	Пятый	Начальник цеха (участка)	7 482
7	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
8	Первый	Бухгалтер, специалист по кадрам	5 180
9	Второй	Юрисконсульт 2 категории	5 755
10	Третий	Инженер 1 категории, экономист 1 категории, юрисконсульт 1 категории	6 332
11	Четвертый	Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий инженер по охране окружающей среды (эколог), ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам	6 976
12	Пятый	Главный инженер отдела, заместитель главного бухгалтера	8 104
13	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
14	Первый	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела	8 633
15	Второй	Главный механик	8 633
16	ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков третьего уровня»		
17		Методист по экологическому просвещению, специалист по экологическому просвещению, участковый государственный инспектор по охране особо охраняемых природных территорий	6 906
18	ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков четвертого уровня»		
19		Начальник отдела экологического просвещения, старший государственный инспектор по охране особо охраняемых природных территорий	8 633

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Должность, не отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1	Специалист	5 180
2	Специалист 1 категории	6 332
3	Специалист по особо охраняемым природным территориям	6 906

4	Ведущий специалист	6 976
5	Заместитель начальника отдела (сектора)	8 104
6	Контрактный управляющий	8 104
7	Начальник отдела	8 633

Рекомендуемые размеры должностных окладов (тарифных ставок) рабочих учреждения приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4	5
1	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
2	Первый		Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, истопник	3 200
3	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
4	Первый		Водитель автомобиля	4 067
	Четвертый		Водитель автомобиля	4 357

2.4. Назначение на должности работников в учреждении осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке, стажу и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. К должностному окладу (тарифной ставке) работников может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

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

Не рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Персональный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать работнику с учетом результатов профессиональной деятельности, персональных деловых качеств. Персональный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

Работникам 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.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размере для работников принимается руководителем учреждения с учетом фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам) работников, так и в абсолютном размере.

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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется производить ежемесячно в размере до 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) 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.

Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется производить в размере до 50 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) 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 4.

Таблица 4

№ п/п	Показатель	Критерий оценки
1	2	3

1	2	3
1	Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие фактов нарушения законодательства Российской Федерации и Республики Хакасия при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности и иной деятельности учреждения; доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; осуществление информационно-просветительской деятельности; сохранение видов животных, включенных в Красные книги различного ранга; организация и проведение учетных работ и экологического мониторинга на особо охраняемых природных территориях; организация и проведение биотехнических мероприятий на особо охраняемых природных территориях; организация и проведение выездных обследований на особо охраняемых природных территориях; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций; интенсивность труда, отражающая степень занятости работников активной работой в течение всего рабочего времени; выполнение особо важных и срочных работ; соблюдение сроков представления отчетности в установленном порядке

3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в зависимости от стажа работы в рекомендуемых 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 к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж непрерывной работы включаются периоды работы в государственных органах Республики Хакасия, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях.

Применение надбавки к окладу (тарифной ставке) за стаж непрерывной работы не образует нового должностного оклада (тарифной ставки) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

3.5. При премировании по итогам работы за месяц рекомендуется устанавливать премиальную выплату в размере до 33,3 процента на основании приказа руководителя учреждения.

При премировании 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 внутреннего трудового распорядка.

3.6. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения по решению руководителя учреждения может направляться на единовременное премирование работников по итогам работы (месяц, квартал, год), 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.

Размер единовременных премий работникам может определяться как в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам) работников, так и в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

районный коэффициент – 1,3;

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.

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на все виды выплат.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, 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. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается руководителем исполнительного органа Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его

заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с требованиями раздела 4 Положения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10–50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения, на основании приказа исполнительного органа Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение.

Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера производятся на основании приказа руководителя учреждения.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяются с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности учреждения.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения 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.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.7. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать в размере до 50 процентов от должностного оклада без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.8. Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в размере до 50 процентов должностного оклада без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Примерный перечень показателей деятельности учреждения для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру приведен в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Показатель	Критерий оценки
1	2	3
1	Выплата за качество выполняемых работ	выполнение показателей качества и объема предоставления государственных услуг (работ) в соответствии с государственным заданием; соблюдение стандартов качества предоставления государственных услуг (работ); сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;

1	2	3
		качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; своевременное и качественное выполнение возложенных на учреждение целей и задач
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	недопущение чрезвычайных ситуаций; отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и трудового законодательства; выполнение особо важных и срочных работ; соблюдение сроков отчетности в установленном порядке; отсутствие нарушений техники безопасности и личной безопасности сотрудников; соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, правил противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности объектов учреждения; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру рекомендуется выплачивать в размере до 33,3 процента должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При премировании рекомендуется учитывать:

выполнение объема государственных услуг (работ) в соответствии с государственным заданием;

выполнение работниками в пределах их должностных полномочий плана работы подразделения.

5.11. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может направляться на единовременное премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера по итогам работы (месяц, квартал, год), а также на премирование:

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

в связи с вручением иной государственной награды;
к праздничным и юбилейным датам.

Размер единовременных премий руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

5.12. Премии руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа исполнительного органа Республики Хакасия, в ведении которого находится учреждение, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается исполнительным органом Республики Хакасия, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения,

в кратности от 1 до 4 при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения в размере, не превышающем 80 процентов месячного денежного содержания руководителя исполнительного органа Республики Хакасия, осуществляющего отдельные функции и полномочия учредителя учреждения (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия.

При формировании фонда оплаты труда учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов (тарифных ставок), рекомендовано предусмотреть средства для выплаты (в расчете на год):

повышающие коэффициенты – в размере 7,4 должностного оклада, тарифной ставки;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 6 должностных окладов, тарифных ставок;

выплаты за качество выполняемых работ – в размере 6 должностных окладов, тарифных ставок;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в размере 3,6 должностного оклада, тарифной ставки;

премиальные выплаты по итогам работы – в размере 4 должностных окладов, тарифных ставок;

районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия – исходя из размера, установленного законодательством Российской Федерации.

6.2. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными абзацами третьим – седьмым пункта 6.1 Положения.