



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.08 2026 г. № 408
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству лесного хозяйства Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Хакасия

Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству лесного хозяйства Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (приложение).

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству лесного хозяйства Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки»;

постановление Правительства Республики Хакасия от 20.11.2014 № 604 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Государственному комитету по лесу Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» («Вестник Хакасии», 2014, № 83);

постановление Правительства Республики Хакасия от 27.10.2017 № 552 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству промышленности и природных ресурсов Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 30.10.2017, № 1900201710300006);

постановление Правительства Республики Хакасия от 21.02.2018 № 71 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки», утвержденное постановлением Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419» («Вестник Хакасии», 2018, № 11);

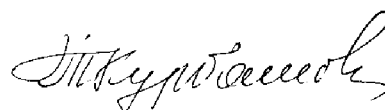
пункт 1 постановления Правительства Республики Хакасия от 06.03.2020 № 87 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 12.03.2020, № 1900202003120007);

постановление Правительства Республики Хакасия от 31.08.2022 № 529 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки», утвержденное постановлением Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 31.08.2022, № 1900202208310014);

постановление Правительства Республики Хакасия от 20.06.2023 № 493 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 26.06.2012 № 419 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 22.06.2023, № 1900202306220003).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 июля 2026 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
лесного хозяйства Республики
Хакасия, по виду экономической
деятельности «Лесоводство и
лесозаготовки» и признании
утратившими силу некоторых
постановлений Правительства
Республики Хакасия»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия,
подведомственных Министерству лесного хозяйства Республики Хакасия,
по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству лесного хозяйства Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (далее – 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) и определяет примерные условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений Республики Хакасия (далее – учреждение), подведомственных Министерству лесного хозяйства Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Лесоводство и лесозаготовки» (далее – работники).

1.2. Примерное положение включает:

рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры окладов по должностям рабочих, служащих, не отнесенных к ПКГ;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименование, размер и условия выплат компенсационного характера;

наименование, размер и условия выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с Министерством лесного хозяйства Республики Хакасия (далее –

Министерство) с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, подлежат включению в трудовой договор.

1.5. Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками различных видов работ в зависимости от их сложности или с учетом профессиональных стандартов по соответствующим должностям.

1.6. Руководитель учреждения проводит дифференциацию должностей, включаемых в штатное расписание, по квалификационным уровням ПКГ.

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, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, а также от приносящей доход деятельности.

1.9. 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.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), тарифных ставок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к 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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»;

от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»;

от 08.08.2008 № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта»;

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»;

от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

2.2. Рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер базового оклада (базового должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
2	Первый	Кассир	3211
		Секретарь	
3	Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3380
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
5	Первый	Диспетчер	3729
6	Второй	Заведующий хозяйством	4503
7	Четвертый	Мастер участка (включая старшего)	5333
		Механик	
8	Пятый	Начальник цеха (участка)	5759
9	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		

1	2	3	4
10	Первый	Экономист	6260
		Экономист по труду	
		Экономист по планированию	
		Бухгалтер	
		Специалист по кадрам	
		Инженер по охране труда	
		Инженер-программист	
11	Второй	Экономист II категории	6678
		Бухгалтер II категории	
		Инженер по охране труда II категории	
		Специалист по кадрам II категории	
12	Третий	Экономист I категории	7219
		Бухгалтер I категории	
		Специалист по кадрам I категории	
		Инженер по охране труда I категории	
13	Четвертый	Ведущий экономист	7789
		Ведущий экономист по договорной и претензионной работе	
		Ведущий бухгалтер	
		Ведущий специалист по кадрам	
		Ведущий инженер по охране труда	
14	Пятый	Главный экономист	11165
		Главный инженер	
15	Пятый	Заместитель главного бухгалтера	8417
		Главный специалист по кадрам	
16	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
17	Первый	Начальник отдела кадров	8877
		Начальник финансового отдела	
18	Второй	Главный механик	10651

1	2	3	4
19	ПКГ «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»		
20	Четвертый	Начальник пожарно-химической станции	5333
21	ПКГ «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
22	Первый	Государственный инспектор по охране леса	5759
		Мастер леса	
		Инженер-лесопатолог	
		Инженер по лесопользованию	
		Инженер по лесовосстановлению	
		Инженер по охране и защите леса	
23	Второй	Инженер-лесопатолог II категории	6260
		Инженер по лесопользованию II категории	
		Инженер по лесовосстановлению II категории	
		Инженер по охране и защите леса II категории	
24	Третий	Старший государственный инспектор по охране леса	6678
		Инженер-лесопатолог I категории	
		Инженер по лесопользованию I категории	
		Инженер по лесовосстановлению I категории	
		Инженер по охране и защите леса I категории	
25	ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня		
26	Первый	Моторист	6561
27	Седьмой	Капитан самоходного судна (до 330 кВт)	7219
28	ПКГ должностей работников воздушного транспорта третьего уровня		
29	Четвертый	Начальник авиаотделения авиационной базы охраны лесов	9595

2.3. Рекомендуемые размеры базовых ставок заработной платы приведены в

таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рекомендуемый размер базовой ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
2	Первый	Первый	3211
		Второй	3631
		Третий	4050
3	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
4	Первый	Четвертый	4887
		Пятый	5444
5	Второй	Шестой	6003
		Седьмой	6421
6	Третий	Восьмой	6980

Рекомендуемые размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ, приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Профессия служащего	Рекомендуемые размеры должностных окладов должностей, не отнесенных к ПКГ
1	2	3
1	Парашютист (десантник)-пожарный	6112
2	Десантник-пожарный	6112
3	Парашютист-пожарный	6112
4	Легчик-наблюдатель	8890

1	2	3
5	Инструктор парашютной и десантно-пожарной службы	8229
6	Старший инструктор парашютной и десантно-пожарной службы	8890
7	Командир авиационного звена	9595
8	Ведущий специалист по закупкам	7789

2.4. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки работников по должностям, профессиям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) в разрезе ПКГ и уровней;

коэффициент за специфику деятельности учреждения;

персональный повышающий коэффициент.

2.6. Коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) определяют дифференциацию должностных окладов и ставок заработной платы в разрезе ПКГ и уровней с учетом сложности, вида и объема выполняемой работы. Рекомендуемый размер коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) – до 2.

Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ по учреждению.

2.7. Коэффициент за специфику деятельности учреждения устанавливается с учетом особенностей функционирования учреждения, а также специализированных отделений. Рекомендуемый размер коэффициента за специфику деятельности учреждения – 1.

Коэффициент за специфику деятельности учреждения не увеличивает оклад (должностной оклад), тарифную ставку.

2.8. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада (должностного оклада), тарифной ставки на персональный повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2.

Работникам, осуществляющим авиационные работы по охране лесов от пожаров, замещающим соответствующие должности в учреждении, имеющим действующие свидетельства о прохождении обучения по программе профессиональной подготовки по соответствующей квалификации для выполнения

лесоавиационных работ, рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент с учетом наличия подтвержденной квалификационной категории в рекомендуемом размере от должностного оклада:

первой квалификационной категории (первого класса) – 1,4;

второй квалификационной категории (второго класса) – 1,15.

Персональный повышающий коэффициент не увеличивает оклад (должностной оклад), тарифную ставку.

2.9. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размере принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Перечень видов, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений с учетом действующего Отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации, к которому присоединилось в установленном порядке Министерство лесного хозяйства Республики Хакасия, рекомендуется устанавливать следующие выплаты компенсационного характера к должностным окладам в пределах фонда оплаты труда:

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

2) районный коэффициент, равный 1,3;

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

4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5) выплаты работникам учреждений, имеющим действующее свидетельство десантника-пожарного (парашютиста-пожарного) для выполнения прыжков с парашютом, спусков со спусковым устройством за выполненные прыжки с парашютом и спуски со спусковым устройством;

6) выплаты (в том числе почасовые) за выполнение летной работы работникам учреждений, имеющим действующие свидетельства летчика-наблюдателя при выполнении лесоавиационных работ, с учетом вида работ;

7) выплаты (в том числе почасовые) за выполнение летной работы работниками учреждений, являющимися членами экипажа воздушных судов и инженерно-техническим персоналом при выполнении лесоавиационных работ с учетом вида работ.

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, рекомендуется устанавливать локальными нормативными актами учреждения выплаты в размере не менее 4 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера за выполнение прыжков с парашютом и спусков со спусковым устройством работникам учреждений, указанным в подпункте 5 пункта 3.1 Примерного положения, рекомендуется

производить в процентах к окладу за каждый выполненный прыжок, спуск в размерах, приведенных в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование и назначение прыжков с парашютом и спусков со спусковым устройством	Размер доплаты за каждый выполненный прыжок, спуск, в % к окладу, за месяц
1	2	3
1	Учебно-показательные и тренировочные прыжки с парашютом	7 %
2	Тренировочные спуски с вертолета со спусковым устройством	
3	Учебно-показательные и тренировочные прыжки на точность приземления согласно программам подготовки	10 %
4	Прыжки для проверки работоспособности парашютов, поступивших с предприятия-изготовителя	
5	Производственные прыжки с парашютом для выполнения авиалесоохранных, поисково-спасательных и аварийных работ	18 %
6	Прыжки с парашютом, выполненные по специальным заданиям – испытательные	
7	Спуски со спусковым устройством, выполненные по специальным заданиям – испытательные	10 %
8	Производственные спуски со спусковым устройством с вертолета для выполнения авиалесоохранных, поисково-спасательных и аварийных работ	

3.4. Выплаты компенсационного характера за выполнение летной работы работникам учреждений, указанным в подпункте 6 пункта 3.1 Примерного положения, рекомендуется производить в процентах к окладу по ставкам за налет часов (далее – доплата за налет часов) в размерах, приведенных в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Тип воздушного судна	Расчетные часовые ставки по группам сложности видов работ (в % к окладу летчика-наблюдателя), за месяц	
		4 группа	5 группа

1	2	3	4
Самолеты			
1	Ан-2, Ан-2П, Ан-3Т, СМ-92, Як-18, Ил-103 и прочие одномоторные воздушные суда	5 %	6 %
2	Ан-28, Ан-38, Ан-26, Ан-24, Л-410	6 %	7 %
3	Ан-12, Ан-74, Ил-76, Бе-200	8 %	9 %
Вертолеты			
4	Ми-8Т, Ми-8МТВ, Ми-2, Ка-26, Робинсон и прочие модификации вертолетов	7 %	8 %
5	Ми-26	8 %	9 %

В пожароопасный период доплата за налет часов может производиться в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера, указанные в подпункте 7 пункта 3.1 Примерного положения, рекомендуется устанавливать в размере до 150 процентов должностного оклада за месяц.

3.6. К выплатам компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством относятся:

- 1) работа в ночное время;
- 2) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) сверхурочная работа;
- 4) выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), в том числе при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной трудовой функции;
- 5) выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время производятся работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Выплаты компенсационного характера за работу в нерабочие

праздничные и выходные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с применением иных выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам с применением иных выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки с применением иных выплат компенсационного, стимулирующего характера.

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

3.9. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу производятся за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы работы не менее чем в двойном размере, с применением иных выплат компенсационного, стимулирующего характера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда регулируется статьями 146-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. При увеличении продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, на основании статей 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации, отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации на 2025–2027 годы, коллективного договора производится выплата денежной компенсации за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени за полностью отработанный период в размере не менее часовой тарифной ставки по занимаемой должности (профессии) за каждый отработанный час с начислением на нее выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных Примерным положением и локальными нормативными актами учреждения.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников в процентах или

в абсолютных размерах.

3.14. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения на основании статей 146–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

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

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ежемесячно устанавливается всем работникам учреждения с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Размер выплаты устанавливается в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу).

Примерный перечень критериев стимулирования труда работников за интенсивность и высокие результаты приведен в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Показатель	Критерий	Примерный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	2	3	4
1	За интенсивность и высокие результаты 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	50

1	2	3	4
		Выполнение особо важных и срочных работ (в том числе тушение лесных пожаров)	25
		Соблюдение сроков предоставления отчетности в установленном порядке согласно законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия	25

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности работника в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу).

Примерный перечень критериев стимулирования труда работников за качество выполняемых работ приведен в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Показатель	Критерий	Примерный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	2	3	4
1	За качество выполняемых работ	Доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения	50
		Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ	25
		Организация проведения выставок, конференций, связанных с основной деятельностью учреждения	25

4.4. Выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в следующих размерах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 10 лет – 30 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж

непрерывной работы, выслугу лет, рекомендуется включать:

время работы на выборных и других должностях в органах государственной власти;

время работы в организациях и предприятиях лесного хозяйства и лесной промышленности;

время срочной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения рекомендуется устанавливать в размере до 33,3 процента от должностного оклада 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 подразделения;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год. Рекомендуемый размер – до 100 % должностного оклада. Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть также направлена на единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам, за присвоение почетных званий Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, в связи с вручением государственных наград.

При премировании рекомендуется учитывать:

выполнение учреждением плановых объемов работ по охране, защите, воспроизводству лесов;

отсутствие просроченной задолженности по заработной плате работникам учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Республики Хакасия.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.7. Решение о введении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения. Размер выплат устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад

(должностной оклад), тарифную ставку.

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

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

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

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в таблице 8, если это не приводит к превышению предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также 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 учреждения (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия), установленных постановлением Правительства Республики Хакасия от 18.08.2017 № 432 «Об определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Республики Хакасия, Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Хакасия и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Республики Хакасия, Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Хакасия».

Таблица 8

№ п/п	Должность	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
1	Директор Автономного учреждения Республики Хакасия «Копьевоулессервис»	16436
2	Директор Автономного учреждения Республики Хакасия «Горячегорсклессервис»	16436
3	Директор Автономного учреждения Республики Хакасия «Леса Хакасии»	19599
4	Директор Автономного учреждения Республики Хакасия «Бея-Лес-Сервис»	16435
5	Директор Автономного учреждения Республики Хакасия «Ширалессервис»	16555

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 в соответствии с разделом 3 Примерного положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом министра лесного хозяйства 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 заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера производятся на основании приказа руководителя учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Хакасия.

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, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством лесного хозяйства Республики Хакасия в размере, не превышающем размера, установленного Правительством Республики Хакасия.

Руководителю, 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 руководителя, его заместителей и главного бухгалтера рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться до 50 процентов должностного оклада и производиться ежемесячно.

5.6. Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться до 50 процентов должностного оклада и производиться ежемесячно.

Примерный перечень критериев стимулирования труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы приведен в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Показатель	Критерий
-------	------------	----------

1	2	3
1	За интенсивность и высокие результаты работы	Напряженность труда, характеризующая 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; соблюдении сроков представления отчетности в установленном порядке согласно законодательству Российской Федерации и Республики Хакасия; отсутствии нарушений техники безопасности и личной безопасности сотрудников
2	За качество выполняемых работ	доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения; сложность выполняемых работником трудовых функций и работ; организация проведения выставок, конференций, связанных с основной деятельностью учреждения

5.7. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 Примерного положения.

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру рекомендуется выплачивать в размере до 33,3 процента от должностного оклада.

Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения может быть направлена на премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год. Рекомендуемый размер – до 100 % должностного оклада.

При премировании рекомендуется учитывать:

выполнение учреждением плановых объемов работ по охране, защите, воспроизводству лесов;

отсутствие просроченной задолженности по заработной плате работникам учреждения;

оценку эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности учреждением, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Указанные премии руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа министра лесного хозяйства Республики Хакасия, а заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

Сумма сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения в соответствии с установленными локальными нормативными актами критериями премирования с учетом настоящего пункта может быть направлена на единовременное премирование заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера, а также в соответствии с приказами Министерства лесного хозяйства

Республики Хакасия – руководителя учреждения к праздничным и юбилейным датам, за присвоение почетных званий Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, в связи с вручением государственных наград.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты:

коэффициент за специфику деятельности учреждения;

персональный повышающий коэффициент.

Коэффициент за специфику деятельности учреждения применяется при выполнении учреждением работ на территории нескольких лесничеств (производственных участков) в целях поощрения за эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы. Максимальный размер повышающего коэффициента за специфику деятельности – 1.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и его размер устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов руководителю учреждения принимается министром лесного хозяйства Республики Хакасия, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения.

Указанные коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Повышающий коэффициент не образует новый оклад (должностной оклад).

6. Формирование фонда оплаты труда

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

персонального повышающего коэффициента для работников – до десяти должностных окладов;

повышающего коэффициента за специфику деятельности учреждения – до трех должностных окладов;

коэффициента к базовым окладам – до двадцати должностных окладов;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до девяти должностных окладов;

выплаты за качество выполняемых работ – до девяти должностных окладов;

премиальных выплат по итогам работы за месяц для работников – до четырех должностных окладов;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – до трех должностных окладов;

выплаты компенсационного характера в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, а также трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

6.2. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными пунктом 6.1 Примерного положения.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a series of smaller, connected loops and a final vertical stroke.