



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ  
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ  
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.09 2017 г. № 502  
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность, направленная на установление рыночной или иной стоимости совокупности вещей, составляющих имущество лица, в том числе имущество определенного вида (движимое или недвижимое, в том числе предприятия)»

В соответствии со статьями 135 и 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:

Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность, направленная на установление рыночной или иной стоимости совокупности вещей, составляющих имущество лица, в том числе имущество определенного вида (движимое или недвижимое, в том числе предприятия)».

Исполняющий обязанности Главы  
Республики Хакасия – Председателя  
Правительства Республики Хакасия

В. Крафт

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Республики Хакасияот «28» 09 2017 г. № 502

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность, направленная на установление рыночной или иной стоимости совокупности вещей, составляющих имущество лица, в том числе имущество определенного вида (движимое или недвижимое, в том числе предприятия)»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность, направленная на установление рыночной или иной стоимости совокупности вещей, составляющих имущество лица, в том числе имущество определенного вида (движимое или недвижимое, в том числе предприятия)» (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 порядок оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Деятельность, направленная на установление рыночной или иной стоимости совокупности вещей, составляющих имущество лица, в том числе имущество определенного вида (движимое или недвижимое, в том числе предприятия)».

1.2. В настоящем Положении определены рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда предусматривает:

всесторонний учет особенностей труда работников, включая квалификацию работников, 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 и результативности работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающий коэффициент к окладу (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, принимаемыми 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;

- 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;

- настоящего Положения.

2.2. При начислении заработной платы работникам учреждений производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, применяются повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3, 4, 5 части 2 статьи 3 Закона Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями).

2.3. Размеры окладов (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, работников и служащих» (с последующими изменениями);

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

2.4. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, рассчитанные в разрезе ПКГ и квалификационных уровней с учетом

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), приведены в таблице 1 и таблице 2.

Таблица 1

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Первый	Программист	4850	1
Четвертый	Ведущий экономист, ведущий юристконсульт	5300	1

Таблица 2

Должность	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей	Повышающий коэффициент
1	2	3
специалист по сбору и анализу информации	4850	1
специалист по работе с картографическим материалом	6950	1
специалист по проведению работ по оценке	6950	1
Начальник отдела по проведению работ по оценке	7800	1

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
Первый	Водитель автомобиля	3800	1

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать в процентах к окладам (должностным окладам) работников.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

районный коэффициент;

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.

3.3. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты устанавливаются в пределах текущего календарного года.

3.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

4.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в пределах средств, направленных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) для работника может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат:

за интенсивность и высокие результаты работы до 50% от оклада (должностного оклада);

за качество выполняемых работ до 50% от оклада (должностного оклада).

4.5. Показатели стимулирования работников учреждений (за исключением руководителей) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6.1. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

высокие достижения в работе;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и других программ;

иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

4.6.2. Выплаты устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых работ.

4.6.3. Выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению. Выплаты отменяются приказом руководителя учреждения при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

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

При выплате за качество выполняемой работы учитываются следующие показатели:

доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности учреждения;

сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;

отсутствие претензий, нареканий и замечаний к результатам выполненных работ со стороны работодателя;

ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности и их значение устанавливается локальным нормативным правовым актом.

4.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам к окладу (должностному окладу) в зависимости от стажа работы в следующих рекомендуемых размерах:

от 1 года до 3 лет – 10%;

от 3 до 5 лет – 15%;

от 5 до 10 лет – 20%;

свыше 10 лет – 30%.

В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных им учреждениях, федеральных органах государственной власти.

4.9. По итогам работы работникам учреждения может выплачиваться премия – до 30 процентов от должностного оклада ежемесячно.

При премировании по итогам работы за месяц рекомендуется учитывать:

успешное, добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10. Премияльные выплаты выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

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

4.11. Установление размера премияльных выплат по итогам работы за месяц осуществляется на основании положения о премировании работников, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

## 5. Повышающие коэффициенты

5.1. Персональный повышающий коэффициент для специалистов с высшим профессиональным образованием может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по каждому работнику индивидуально приказом руководителя учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.2. Выплаты по повышающим коэффициентам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## 6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

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

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов за специфику деятельности учреждения, выплат компенсационного и

стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) устанавливается Министерством имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем размера, установленного Правительством Республики Хакасия.

Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 10 – 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя в процентном соотношении к должностным окладам на текущий календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.4. К компенсационным выплатам относятся:

районный коэффициент, равный 1,3, начисляется на фактический заработок;  
процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30%, начисляется на фактический заработок;

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.

6.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Стимулирование труда заместителя руководителя учреждения осуществляется соответствующим приказом руководителя учреждения.

6.6. Руководителю учреждения, его заместителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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 руководителя учреждения, его заместителя устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться ежемесячно, рекомендуемый размер выплаты – до 50 процентов от должностного оклада.

6.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей оценки эффективности и результативности деятельности и не может превышать 50 процентов от должностного оклада.



6.9. Руководителю учреждения, его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих рекомендуемых размерах:

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

В стаж (общую продолжительность) работы для установления ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных им учреждениях, федеральных органах государственной власти.

6.10. По итогам работы руководителю, его заместителям может выплачиваться премия – до 30 процентов от должностного оклада ежемесячно.

Премирование руководителя учреждения, его заместителя производится с учетом результатов деятельности учреждения.

Указанная премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа Министерства имущественных и земельных отношений Республики Хакасия, а заместителю руководителя учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

6.11. Руководителю, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1.

Применение персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует нового должностного оклада, и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента, стимулирующих выплат и их размерах принимается Министром имущественных и земельных отношений Республики Хакасия в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## 7. Формирование фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) планируется на календарный год с учетом утвержденной штатной численности и настоящего Положения.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счет средств:

- республиканского бюджета Республики Хакасия;
- от приносящей доход деятельности.

7.3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:

- оклады (должностные оклады) работников;

повышающие коэффициенты;  
компенсационные выплаты;  
стимулирующие выплаты.

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

персонального повышающего коэффициента для работников – в размере десяти окладов (должностных окладов);

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

выплаты за качество работы – в размере шести окладов (должностных окладов);

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в размере трех окладов (должностных окладов);

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

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

7.5. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения, установленные для проведения соответствующих выплат, между выплатами, предусмотренными пунктом 7.4 настоящего Положения.



АП РХ