



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫҢ
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.09. 2017 г. № 509
г. Абакан

О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 07.04.2016 № 150 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия»

В соответствии с Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) Правительство Республики Хакасия ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 07.04.2016 № 150 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников республиканских государственных учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия» («Вестник Хакасии», 2016, № 29; 2017, № 26) следующие изменения:

1) постановление дополнить пунктом 5² следующего содержания:

«5². Утвердить Примерное положение об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия, по видам экономической деятельности «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг», «Обработка данных», «Рекламная деятельность», «Издательская деятельность» (приложение 7).»;

2) пункт 6.2 в приложениях 1–5 изложить в следующей редакции:

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

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров

среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется приказами Министерства культуры Республики Хакасия.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и 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, заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра культуры Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).»;

3) пункт 5.2 приложения 6 изложить в следующей редакции:

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

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется приказами Министерства культуры Республики Хакасия.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и 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, заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра культуры Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).»;

4) дополнить приложением 7 следующего содержания:

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Республики Хакасия
от 07.04.2016 № 150

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия, по видам экономической деятельности «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг», «Обработка данных», «Рекламная деятельность», «Издательская деятельность»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия (далее – государственные учреждения) по видам экономической деятельности «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг», «Обработка данных», «Рекламная деятельность», «Издательская деятельность» (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) (далее – Закон Республики Хакасия «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений»), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

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

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, 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.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, 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» (с последующими изменениями).

1.5. Положение об оплате труда государственного учреждения утверждается руководителем государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Министром культуры Республики Хакасия.

1.6. Руководитель государственного учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Заработная плата работника государственного учреждения определяется исходя из установленных для работника:

- оклада (должностного оклада);
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника государственного учреждения понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней.

К окладу (должностному окладу) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от 1,0 до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.4. Размер оклада (должностного оклада) равен размеру должностного оклада по квалификационному уровню.

2.5. Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимого для работы по профессии, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$\text{Докв.ур.} = \text{ДОб} \times \text{К},$$

где:

Докв.ур. – должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб – базовый оклад (базовый должностной оклад);

К – повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.6. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с таблицами 1–3.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4515 рублей		
Первый	Секретарь; делопроизводитель; кассир; дежурный (по залу, общежитию и др.); агент рекламный; агент по снабжению	1,23
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4676 рублей		
Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,24

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4676 рублей		
Первый	Администратор, инспектор по кадрам, другие должности, приравненные к квалификационному уровню	1,97
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4700 рублей		
Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,97

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5193 рубля		
Первый	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по научно-технической информации; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; экономист по финансовой работе; эксперт; переводчик синхронный; переводчик; юрисконсульт; специалист по защите информации; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1,34
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760 рублей		
Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,33
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957 рублей		
Третий	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,32
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8384 рубля		
Четвертый	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,28
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 10721 рубль		
Пятый	Главные специалисты в отделах, отделениях	1,00

2.7. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с таблицами 4 и 5.

Таблица 4

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4339 рублей		
Первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; кладовщик; контролер; кухонный работник; конюх; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1,28
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4365 рублей		
Второй	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	1,24

Таблица 5

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4959 рублей		
Первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-сантехник; столяр; швея; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1,12
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760 рублей		

Второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	1,00
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957 рублей		
Третий	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	1,00
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 7639 рублей		
Четвертый	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,10

2.8. Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) и размер повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) по должностям служащих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ, устанавливается в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Должности служащих, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

Должность, не вошедшая в квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
Рекомендуемый базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4676 рублей	
Консультант по туризму; менеджер по направлению туризма (выездной, въездной, внутренний туризм)	2,00

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Законом Республики Хакасия «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» 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;

выплата 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).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты 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.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет 35 процентов от стоимости одного часа, рассчитанной от оклада (должностного оклада).

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных размерах.

Размеры компенсационных выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Законом Республики Хакасия «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» 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 должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать: работникам государственных учреждений в зависимости от их фактической занятости или нагрузки и других мероприятий; за интенсивность работы; особый режим работы и т. д.

4.4. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за выполнение, перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных приказом Министерства культуры Республики Хакасия.

4.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных им учреждениях, территориальных органах федеральной власти.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается комиссией учреждения по установлению трудового стажа.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице 7.

Таблица 7

Показатель	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
Стаж работы от 1 до 5 лет	5
Стаж работы от 5 до 10 лет	10
Стаж работы свыше 10 лет	15

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премия по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу. Рекомендуемый

размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премия по итогам работы выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников государственного учреждения к юбилейным и праздничным датам. Размер разовых премий может определяться как в процентах к должностному окладу, так и фиксированной суммой.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.8. Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов работнику государственного учреждения определяются трудовым договором.

В трудовых договорах рекомендуется предусмотреть показатели, критерии и условия осуществления стимулирующих выплат.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Решение о выплатах принимается комиссией, сформированной с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

5. Определение должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

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

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников

основного персонала определяется приказами Министерства культуры Республики Хакасия.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и 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, заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра культуры Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

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

5.4. К окладу (должностному окладу) руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Оклад (должностной оклад) руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения, умноженный на персональный повышающий коэффициент, не образует новый оклад.

6. Установление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения

6.1 Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера:

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

6.2. Руководителю государственного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Министерства культуры Республики Хакасия с учетом достижения государственным учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя государственного учреждения.

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

Премирование руководителя государственного учреждения производится с

учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения. Премирование руководителя государственного учреждения рекомендуется производить по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в управленческой деятельности, конкретные результаты в труде либо к праздничным датам.

6.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного учреждения устанавливаются приказом руководителя государственного учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

6.4. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премия по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу. Рекомендуемый размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премия по итогам работы выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников государственного учреждения к юбилейным и праздничным датам. Размер разовых премий может определяться как в процентах к должностному окладу, так и фиксированной суммой.

6.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти Республики Хакасия и подведомственных им учреждениях, территориальных органах федеральной власти.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице 8.

Таблица 8

Показатель	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
Стаж работы от 1 до 5 лет	5
Стаж работы от 5 до 10 лет	10
Стаж работы свыше 10 лет	15

6.6. При наличии у руководителя государственного учреждения дисциплинарного взыскания его премирование не производится.

6.7. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда государственных учреждений

7.1. Фонд оплаты труда государственных учреждений формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Рекомендуемое распределение фонда стимулирующих выплат работникам государственного учреждения по категориям персонала:

административно-управленческий персонал – не более 25 процентов;

основной персонал – не менее 75 процентов;

обеспечение соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала государственных учреждений до 1 : 0,7–0,5.

7.3. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, утверждается приказом Министерства культуры Республики Хакасия.

Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем государственного учреждения в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников данного учреждения и согласовывается с Министерством культуры Республики Хакасия.

7.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых государственным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях трудового договора и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.».

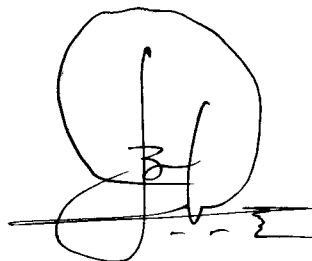
2. Признать утратившими силу:

постановление правительства Республики Хакасия от 16.12.2014 № 678 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Государственному комитету по туризму Республики Хакасия» («Вестник Хакасии», 2014, № 95);

постановление Правительства Республики Хакасия от 03 августа 2016 № 384 «О внесении изменения в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия, подведомственных Государственному комитету по туризму Республики Хакасия, утвержденное постановлением Правительства Республики Хакасия от 16.12.2014 № 678» («Вестник Хакасии», 2016, № 54).

3. Установить, что настоящее постановление вступает в силу с 01 октября 2017 года.

Исполняющий обязанности Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия



В. Крафт

