



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА  
ДОКТААЛ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 2 августа 2017 г. № 351

г. Кызыл

**Об условиях оплаты труда руководителей,  
их заместителей и главных бухгалтеров  
государственных унитарных  
предприятий Республики Тыва**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации и в целях упорядочения и обеспечения прозрачности трудовых отношений с руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами государственных унитарных предприятий Республики Тыва Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Республики Тыва (далее – Положение).

2. Органам исполнительной власти Республики Тыва, осуществляющим полномочия учредителей государственных унитарных предприятий Республики Тыва: при заключении трудовых договоров с руководителями государственных унитарных предприятий руководствоваться Положением;

в 6-месячный срок осуществить в установленном порядке мероприятия по внесению изменений в трудовые договоры с руководителями государственных унитарных предприятий с целью приведения их в соответствие с Положением;

в 3-месячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления привести свои нормативные правовые акты в соответствие с Положением.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления принять соответствующие нормативные акты об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий муниципальных образований Республики Тыва.

4. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Тыва 21 июля 2008 г. № 452 «Об утверждении Положения о порядке определения размеров оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Тыва при заключении с ними трудовых договоров»;

постановление Правительства Республики Тыва от 4 мая 2009 г. № 180 «О внесении изменений в Положение о порядке определения размеров оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Тыва при заключении с ними трудовых договоров».

5. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

6. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Тыва Брокерта А.В.

Первый заместитель Председателя  
Правительства Республики Тыва



О. Натсак

Утверждено  
постановлением Правительства  
Республики Тыва  
от 2 августа 2017 г. № 351

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об условиях оплаты труда руководителей,  
их заместителей и главных бухгалтеров государственных  
унитарных предприятий Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Тыва (далее – предприятия) при заключении с ними трудовых договоров, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятия и среднемесячной заработной платы работников списочного состава предприятия.

1.2. Оплата труда руководителей предприятия включает должностной оклад и выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.3. Размер должностного оклада руководителя предприятия определяется органом исполнительной власти, осуществляющим полномочия учредителя (далее – учредитель), в зависимости от величины тарифной ставки (оклада) 1 разряда рабочего, занятого в основной деятельности, определенной локальным нормативным актом или коллективным договором в данном предприятии, с применением коэффициента кратности.

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей предприятия согласно порядку и размерам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами учредителя, содержащими нормы трудового права.

1.5. Для поощрения руководителей предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера определяются учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной

платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается учредителем в зависимости от среднесписочной численности работников:

Фактическая численность работников предприятия, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 200	до 5
от 201 до 350	до 5,5
351 и более	до 6

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятия и среднемесячной заработной платы работников списочного состава предприятия рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год и на 12.

При установлении условий оплаты труда руководителю предприятия учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя предприятия.

1.7. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.8. Заработная плата руководителю, его заместителю и главного бухгалтера предприятия выплачивается после осуществления выплаты заработной платы в полном объеме всем работникам.

## 2. Определение размера должностных окладов руководителя, его заместителя, главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад руководителя представляет собой фиксированный размер заработной платы руководителя за исполнение возложенных на него обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета иных предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением выплат с применением коэффициента кратности.

Коэффициент кратности определяется в зависимости от списочной численности работников предприятия на 1 число месяца, в котором заключается договор с руководителем, и показателя выручки от реализации товаров, продукции (работ, услуг) за год, предшествующий отчетному году (таблица 1).

Таблица 1

Кратность к величине тарифной ставки 1 разряда рабочего, занятого в основной деятельности предприятия

Выручка от реализации продукта за год, тыс. рублей	Численность работников, человек					
	до 30	31-100	101-200	201-300	301-400	401 и более
До 500	3,5					
501-1000	3,6	4,0				
1001-3000	4,1	4,4	5,0			
3001-7000	4,6	4,9	6,0			
7001-20000	5,5	5,9	6,3	6,4		
20001-70000		6,2	6,5	6,6	8,0	
70001-100000			7,0	7,2	9,0	10,5
100001-500000				7,5	9,5	11,33
500001-2500000					11,33	11,5

Для вновь созданных предприятий должностной оклад руководителя предприятия определяется исходя из списочной численности работников на первое число месяца, в котором заключается трудовой договор, и расчетного показателя плановой выручки от реализации товаров, продукции (работ, услуг) предприятия на расчетный год.

Должностной оклад руководителя при заключении с ним трудового договора определяется исходя из:

- штатного расписания, действующего на момент заключения договора;
- списочной численности работников на 1 число месяца, в котором заключается договор;
- размера величины минимальной месячной тарифной ставки (месячного оклада и ставки) рабочего 1 разряда, занятого в основной деятельности;
- показателя выручки от реализации товаров, продукции (работ, услуг) за год, предшествующий отчетному году.

Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров в предприятиях устанавливаются в размере на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Величина тарифной ставки 1 разряда рабочего, занятого в основной деятельности, определяется локальным нормативным актом или коллективным договором в данном предприятии в размере не ниже минимального размера оплаты труда с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2. Должностной оклад руководителя, его заместителя, главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме (в рублях).

Установление (изменение) размера должностного оклада руководителя предприятия оформляется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) Учредителем.

Повышение должностного оклада руководителю производится при условии повышения должностных окладов работникам.

### 3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка за высокогорность и безводность).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу руководителя.

3.3. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж работы;

надбавка за сложность и напряженность труда;

премия за достижение высоких производственных показателей;

вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности государственного унитарного предприятия.

3.3. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Предложение о размере надбавки вносится учредителем при заключении трудового договора с руководителем и не может превышать тридцати процентов должностного оклада в месяц.

3.4. Надбавка руководителю за сложность и напряженность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать 100 процентов должностного оклада в месяц.

3.5. Премия за достижение высоких производственных показателей выплачивается по результатам достижения предприятием целевых значений показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период с учетом личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия. Премия за достижение высоких производственных показателей и вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются при условии:

отсутствия просроченной задолженности перед работниками предприятия по заработной плате, по уплате налогов и обязательных платежей;

соблюдения руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

заключения коллективного договора;

проведения специальной оценки условий труда, прохождения руководителем обучения по охране труда;

повышения за год среднемесячной выработки на одного работника предприятия по сравнению с предыдущим периодом.

3.6. Премия за достижение высоких производственных показателей и вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия не выплачиваются в случае, если:

предприятие в расчетный период (предшествующий год, квартал) работало без прибыли;

производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности предприятия до момента устранения выявленных нарушений);

к руководителю предприятия были применены меры дисциплинарной ответственности – в течение срока их действия.

Решение о выплате премии за достижение высоких производственных показателей и вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности руководителю предприятия принимает учредитель.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда предприятий.

#### 4. Выплаты социального характера

В трудовом договоре с руководителем предусматривается выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается в связи с выходом на оплачиваемый отпуск, болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами, предусмотренными положениями об оплате труда предприятий.

---