



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА  
**ДОКТААЛ**

от 5 мая 2022 г. № 257

г.Кызыл

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников государственного казенного  
учреждения «Межотраслевая централизованная  
бухгалтерия Республики Тыва»**

В соответствии с пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва» Правительство Республики Тыва **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия Республики Тыва».

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 10 января 2022 г.

3. 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».

Глава Республики Тыва

В. Ховалыг



Утверждено  
постановлением Правительства  
Республики Тыва

от 5 мая 2022 г. № 257

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников государственного  
казенного учреждения «Межотраслевая  
централизованная бухгалтерия Республики Тыва»

### 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия Республики Тыва» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», профессиональными стандартами, постановлениями Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об установлении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и

местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, в целях обеспечения единых подходов при установлении системы оплаты труда работников, определяет порядок, условия оплаты труда работников и включает в себя:

условия установления должностных окладов работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и условия выплат социального характера, в том числе по оказанию материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

использование поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы;

установление в Учреждении системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения в части выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения. При проведении индексации должностных окладов выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере;

установление должностных окладов заработной платы работников Учреждения в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. №40-П;

обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, настоящего Положения, мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем по согласованию с учредителем – Министерством финансов Республики Тыва (далее – Учредитель).

## 2. Условия установления должностных окладов работников Учреждения

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об установлении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты социального характера, в том числе выплаты по оказанию материальной помощи, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, который формируется на календарный год в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета.

2.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, а также показатели

эффективности деятельности Учреждения являются обязательными для включения в трудовой договор работника, в котором конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности работника.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

2.8. Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- зарплату за первую половину месяца – не позднее 15-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – не позднее 30 (31) числа текущего месяца.

### 3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за классность водителям);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством на основании действующей системы оплаты труда и трудового договора.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при поручении ему дополнительной работы по такой же должности (профессии). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 процентов от должностного оклада.

### 3.5. Рекомендуемые размеры выплат водителям:

За классность водителям легковых автомобилей (автобусов):	присвоение водителю 3 класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С», или только «Д»; водителю 2 класса – «В», «С», «Е» или «Д» («Д» или «Е»); водителю 1 класса – «В», «С», «Д» и «Е»	25 процентов
1 класса		
2 класса		10 процентов
За ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей (автобусов)	доплата не устанавливается, если работнику установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	25 процентов

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым законодательством.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

## 4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премиальные выплаты по итогам работы в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в процентах от должностного оклада без учета иных выплат для каждого работника Учреждения.

Для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы необходимо учитывать сложность, срочность выполняемой работы, выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания), компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ.

Размер выплаты устанавливается до 300 процентов от должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику с

учетом эффективности его работы, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения и критерии их оценки утверждаются Учредителем.

Размер выплаты работнику за качество выполняемых работ (за сложность) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы устанавливается по решению руководителя Учреждения до 100 процентов от должностного оклада.

4.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются с учетом стажа работы в Учреждении по основному месту работы в следующих размерах:

- а) от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- б) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- в) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- г) свыше 15 лет – 30 процентов.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты к должностному окладу за выслугу лет, для работы в Учреждении включается:

- а) время работы в организациях бюджетной сферы по основному месту работы;
- б) работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих второго уровня и выше, включаются периоды работы в других организациях по аналогичным специальностям (профессии);
- в) время работы на должностях государственной гражданской, муниципальной службы.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения выплаты за выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

4.5. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, выплачивается ежемесячная выплата к должностному окладу в установленном размере.

4.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

4.7. Решение об установлении стимулирующих выплат работникам оформляется приказом руководителя Учреждения, а руководителю – приказом Учредителя.

## 5. Порядок и условия выплат социального характера, в том числе выплат по оказанию материальной помощи

5.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат социального характера:

- материальная помощь при предоставлении основного отпуска;
- единовременное поощрение;
- другие выплаты социального характера.

5.2. Материальная помощь при предоставлении основного ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается один раз в год в размере трех должностных окладов со всеми соответствующими дополнительными выплатами, начислениями и коэффициентами и производится один раз в календарном году в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

5.3. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплачивается единовременное поощрение при поощрении Правительством Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, Правительством Республики Тыва, Главой Республики Тыва, Министерством финансов Российской Федерации, Министерством финансов Республики Тыва, а также по решениям других министерств и ведомств в размере одного должностного оклада.

5.4. Выплаты социального характера работникам Учреждения могут быть произведены в следующих случаях:

вступления в брак впервые;

при рождении ребенка;

необходимости проведения лечения работника в медицинских организациях, находящихся за пределами республики;

восстановления здоровья в связи с несчастным случаем, аварией и иными обстоятельствами, повлекшими нанесение вреда здоровью работника;

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

в связи со смертью близких родственников (первой линии родства), подтвержденной соответствующими документами.

5.5. Решение о выплате социального характера работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения, а руководителю – Учредитель на основании письменного заявления.

5.6. Выплаты социального характера, в том числе выплаты по оказанию материальной помощи производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

## 6. Заключительные положения

6.1. Повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Республики Тыва.

6.2. Спор между работником и работодателем по вопросам установления и

выплаты заработной платы рассматривается в соответствии с трудовым законодательством.

6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

---