



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫН  
ЭКОНОМИКА ЯАМЫЗЫ

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ  
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

667000, г. Кызыл, улица Чульдун, 18  
тел.: 3-25-56

факс: 2-39-24, e-mail: [mineconom@rtyva.ru](mailto:mineconom@rtyva.ru)  
<http://www.mert.tuva.ru>

«10» июня 2019г.

ПРИКАЗ

№ 90

г. Кызыл

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Информационный центр туризма Республики Тыва»

В целях реализации постановлений 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 утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Информационный центр туризма Республики Тыва».
2. Разместить настоящий приказ 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».
3. Отделу организационно-финансового обеспечения и контроля министерства копию настоящего приказа направить в государственное автономное учреждение «Информационный центр туризма Республики Тыва» для использования в работе.

И.о. министра экономики  
Республики Тыва

А.А. Сат

Утверждено  
приказом Министерства экономики  
Республики Тыва  
от «10» ноября 2019 г. № 90

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР  
ТУРИЗМА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Информационный центр туризма Республики Тыва» (далее – Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.2. Настоящее Положение направлено на:

создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих;

порядок и условия оплаты труда работников;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

другие условия оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели,

производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются с учетом размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492.

1.7. Штатное расписание работников учреждения формируется в пределах предусмотренного фонда оплаты труда, согласовывается с Министерством экономики Республики Тыва и утверждается руководителем учреждения.

1.8. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. С учетом условий труда работникам и рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Работникам и рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Руководителю учреждения должностной оклад устанавливается Министерством экономики Республики Тыва трудовым договором в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября

2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Учреждение в соответствии со спецификой и характером работы отнесено к 1 группе по оплате руководителей.

3.3. Заместителю руководителя учреждения должностной оклад устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Главному бухгалтеру учреждения должностной оклад устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

4.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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);

надбавки за работу работникам, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

4.2.1. Размер оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливает работодатель с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). Однако повышенный размер оплаты труда (либо выплаты компенсационного характера) не может быть ниже размеров, определенных законодательством Российской Федерации и Республики Тыва.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и после согласования учредителем для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

Размер компенсационной выплаты может устанавливаться и изменяться исходя из результатов проведения специальной оценки условий труда.

4.2.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается работнику в размере и на срок, определенный по соглашению сторон трудовым договором, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При оплате сверхурочной работы не учитываются иные выплаты, кроме оклада. Не признается сверхурочной работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа (при его наличии) работников, трудовым договором.

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

4.3. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, которые начисляются на фактический заработок.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий год.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за достижение ключевых показателей эффективности;

надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) назначается в пределах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителю учреждения устанавливается при приеме на работу приказом министра экономики Республики Тыва (далее - министр) с учетом уровня его профессиональной подготовки и с учетом специфики работы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу в отношении руководителя учреждения может пересматриваться министром в следующих случаях:

при невыполнении своих должностных обязанностей;

при невыполнении своевременно и качественно поручений, распоряжений министра и вышестоящего органа (органа исполнительной власти, осуществляющего функции учредителя, другого органа исполнительной власти);

при невыполнении своевременно и качественно плановых заданий, установленных учреждению;

при недостижении плановых заданий и поставленных задач, установленных учреждению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителю учреждения начисляется за фактически отработанное время и выплачивается одновременно с заработной платой.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам учреждений устанавливается руководителем учреждения при приеме на работу приказом руководителя учреждения и производится индивидуально на каждого работника с учетом уровня его профессиональной подготовки.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) может пересматриваться руководителем учреждения в следующих случаях:

неисполнении и (или) ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей;

при невыполнении своевременно и качественно поручений, распоряжений руководителя учреждения, министра и вышестоящего органа (органа исполнительной власти, осуществляющего функции учредителя, другого органа исполнительной власти).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не может быть установлен выше размера надбавок, установленных для соответствующей должности.

5.2.2. Работникам в целях усиления материальной заинтересованности в достижении ключевых показателей эффективности, своевременном и качественном исполнении трудовых обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также в целях поощрения и стимулирования к повышению качества труда устанавливается ежемесячная надбавка в виде повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за достижение ключевых показателей эффективности.

Установление выплаты за достижение ключевых показателей эффективности производится индивидуально на каждого работника в соответствии с критериями и ключевыми показателями эффективности работы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за достижение ключевых показателей эффективности назначается с учетом оценки критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы в пределах установленных размеров в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за достижение ключевых показателей эффективности устанавливается ежемесячно, и надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

Критерии, оценка критериев и порядок назначения повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) за достижение ключевых показателей эффективности руководителя учреждения определяются и устанавливаются приказом Министерства экономики Республики Тыва.

Ежемесячная надбавка за достижение ключевых показателей эффективности руководителю учреждения начисляется за фактически отработанное время и выплачивается в соответствии с приказом министра экономики Республики Тыва на основании служебной записки заместителя министра, курирующего вопросы развития туризма и туристской деятельности, содержащего оценку результативности и качества работы руководителя учреждения.

Критерии, оценка критериев и порядок назначения повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) за достижение ключевых показателей эффективности работникам учреждения определяются и устанавливаются внутренним локальным документом учреждения.

Ежемесячная надбавка за достижение ключевых показателей эффективности работникам учреждения начисляется за фактически отработанное время и выплачивается в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании оценки результативности и качества работы работников учреждения.

5.2.3. Надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам. Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

Стаж работы	Повышающий коэффициент
до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
свыше 15 лет	0,30

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, включается:

1) время работы на должностях руководителей и работников, работа которых связана с осуществлением деятельности в области экономики и туризма;

2) время военной службы, службы в органах внутренних дел Российской Федерации, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы;

3) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями;

4) иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Стаж работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

5.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу, а также надбавки к окладу за стаж непрерывной работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. В целях материального стимулирования труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии.

5.4.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников.

5.4.2. При премировании учитываются следующие критерии:  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;



обеспечение выполнения поручений, распоряжений министра и вышестоящего органа (Министерства экономики Республики Тыва, другого органа исполнительной власти Республики Тыва);

своевременное выполнение заданий и поручений федеральных министерств;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4.3. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год.

5.4.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4.5. Премияльные выплаты работникам выплачиваются:

руководителю учреждения - на основании приказа министра;

другим работникам - на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с министром.

## 6. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и приказа руководителя учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений на текущий год.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в случаях: при предоставлении ежегодного отпуска, тяжелое заболевание работника, смерть ближайшего родственника, стихийные бедствия природного и техногенного характера или противоправные действия третьих лиц, нанесшие работнику значительный материальный ущерб и (или) повлекшие за собой заболевание работника, рождение ребенка.

Работникам, проработавшим полный календарный год, материальная помощь выплачивается в каждом календарном году один раз в год. В случае если работником не подавалось заявление на предоставление материальной помощи в текущем году, то она не переносится на следующий год.

Материальная помощь не выплачивается работникам, принятым в учреждение на определенный срок продолжительностью менее одного года.

Материальная помощь выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством.

Материальная помощь не оказывается работникам:

находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

уволенным из учреждения, получившим материальную помощь в текущем году и вновь принятым в этом году в учреждение.

6.2. По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению руководителя учреждения, согласованного с Министерством экономики Республики Тыва.

6.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в установленном законодательством порядке.

## 7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Тыва, размеров субсидий государственным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания.

7.2. Фонд оплаты труда в учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Тыва.

7.3. При формировании объема средств республиканского бюджета Республики Тыва на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства:

- на выплату должностных окладов работников;
- на выплаты компенсационного характера;
- на выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного учреждения  
«Информационный центр туризма Республики Тыва»

Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента к  
окладу (должностному окладу)

Наименование должности	Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента	
	Минимальный размер	Максимальный размер
Руководитель	0,6	1,0
Заместитель руководителя	0,6	1,0
Главный бухгалтер	0,6	1,0
Главный специалист	0,6	0,9
Ведущий специалист (бухгалтер ведущий, экономист ведущий, юрисконсульт ведущий, инженер ведущий)	0,6	0,9
Специалисты 1 категории (бухгалтер, экономист, инженер)	0,6	0,9

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного учреждения  
«Информационный центр туризма Республики Тыва»

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу  
(должностному окладу) за достижение ключевых показателей эффективности

Наименование должности	Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента	
	Минимальный размер	Максимальный размер
Руководитель	0,0	1,0
Заместитель руководителя	0,0	1,0
Главный бухгалтер	0,0	1,0
Главный специалист	0,0	0,9
Ведущий специалист (бухгалтер ведущий, экономист ведущий, юрисконсульт ведущий, инженер ведущий)	0,0	0,9
Специалисты 1 категории (бухгалтер, экономист, инженер)	0,0	0,9