



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН - АЛАНИЙЫ ХИЦÆУАД

У Ы Н А Ф Ф Æ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10 мая 2016 г. № 167

г. Владикавказ

О системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях упорядочения оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания, Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 24 декабря 2013 года № 501 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету лесного хозяйства Республики Северная Осетия-Алания».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июня 2016 года.

Временно исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Т.Тускаев

– УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 10 мая 2016 г. № 167

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 6 Закона Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года N 6-РЗ "Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания, (далее - учреждения) в улучшении производственных и экономических результатов деятельности учреждений, их филиалов и структурных подразделений.

3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплаты стимулирующего характера;

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

другие вопросы оплаты труда.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в

трудоустройством.

5. Фонд оплаты труда учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в республиканском бюджете Республики Северная Осетия-Алания на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, учреждений индексируются Правительством Республики Северная Осетия-Алания.

8. Вопросы оплаты труда работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, регулируются локальными нормативными актами Министерства природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания, в ведении которого находятся учреждения, в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

9. Положение об оплате труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, а также настоящим Положением.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Заработная плата работников учреждений состоит из:
минимального размера окладов (должностного оклада) по ПКГ;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

III. Оклады (должностные оклады) работников учреждений

11. Минимальные оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства", от 30 июня 2008 года № 303н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы", от 29 мая 2008 года № 247 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	5200
2 квалификационный уровень	5400
Должности, отнесенные к ПКГ служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	5900
2 квалификационный уровень	6100
3 квалификационный уровень	6900
4 квалификационный уровень	7400
5 квалификационный уровень	7900
Должности, отнесенные к ПКГ служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7600
2 квалификационный уровень	7900
3 квалификационный уровень	8200
4 квалификационный уровень	8500
5 квалификационный уровень	8800
Должности, отнесенные к ПКГ служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	9900
2 квалификационный уровень	11200
3 квалификационный уровень	11600

12. Минимальные оклады профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный оклад (рублей)
Профессии рабочих, отнесенных к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5200
2 квалификационный уровень	5500
Профессии рабочих, отнесенных к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6900
2 квалификационный уровень	7200
3 квалификационный уровень	7500
4 квалификационный уровень	8000

13. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждениями с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения минимального размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к минимальному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на основании аттестации работников.

Решение об установлении персонального повышающего

коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии учреждения, назначаемой приказом руководителя учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по учреждению - 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не применяется к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

При наличии у учреждения, его структурных подразделений двух оснований для применения коэффициентов применяется один из коэффициентов по выбору учреждения.

16. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 2 квалификационного уровня и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных и ответственных работ – 0,1, за выполнение особо важных и особо ответственных работ – 0,2.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну;

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 и т.п.).

18. Во всех случаях, когда компенсационные надбавки и доплаты к окладам, ставкам заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из минимального оклада, без учета других надбавок и доплат.

19. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемые размеры выплат:

до 12 процентов минимального оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;

до 24 процентов минимального оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Надбавки устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на основании Классификации показателей неблагоприятных факторов производственной сферы по профессиям, должностям и видам работ в организациях, утвержденной в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Перечень конкретных работ и рабочих мест, для которых устанавливаются доплаты, с указанием размеров доплат включается в коллективный договор учреждения.

Указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда по условиям труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также для разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Решение о введении и размерах соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами.

21. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

22. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, при сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работу в ночное время:

размер доплаты составляет не менее 20 процентов части минимального оклада за час работы работника в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части минимального оклада за час работы определяется путем деления минимального оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

в случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день указанная работа оплачивается работнику не менее чем в двойном размере в соответствии со статьями 112 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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;

в) повышенная оплата сверхурочной работы:

сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. Работникам учреждения устанавливаются следующие доплаты и надбавки стимулирующего характера:

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

24. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда, устанавливаются приказом руководителя учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При организации выполнения работ бригадами рабочим, исполняющим функции бригадира и не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой устанавливаются надбавки:

при составе бригады от 3 до 10 человек - 10 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

при составе бригады свыше 10 человек - 15 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

Водителям автомобилей устанавливается надбавка за профессиональное мастерство при наличии:

стажа работы по профессии водителя автомобиля от трех до пяти лет, при безаварийной работе и содержании автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 10 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

стажа работы по профессии водителя автомобиля свыше пяти лет, при безаварийной работе и содержании автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 25 процентов к минимальному окладу в

соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

26. Выплаты за качество выполняемых работ.

а) надбавка за наличие присвоенных в установленном порядке званий: «Отличник охраны природы», «Отличник охотничьего хозяйства», «Лесничий II класса», «Помощник лесничего II класса», «Мастер леса II класса» - 15 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

«Лесничий I класса», «Помощник лесничего I класса», «Мастер леса I класса» - 25 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

б) надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный эколог», «Почетный работник охраны природы», «Почетный работник охотничьего хозяйства» устанавливается надбавка в размере 30 процентов минимального оклада в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника иных почетных званий надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

27. Работникам учреждения выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к минимальному окладу (без учета повышающих коэффициентов) в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 25 процентов;

более 15 лет - 30 процентов.

28. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении (совмещении должностей) надбавка за выслугу лет начисляется на оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его нахождения в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки за выслугу лет производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за

выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

29. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу, включается время работы в учреждениях и организациях независимо от форм собственности, связанных с основной деятельностью учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

30. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

Состав комиссии учреждения по установлению трудового стажа утверждается руководителем учреждения.

Решение комиссии учреждения по установлению трудового стажа оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

31. Размеры и виды премиальных выплат определяются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Министерством природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

32. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

34. Оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

35. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера по видам и размерам, предусмотренным настоящим Положением.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется

Министерством природных ресурсов и экологии Республики Северная Осетия-Алания с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

36. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь выплачивается работникам при уходе в очередной отпуск, при необходимости в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

37. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

38. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.
