



РЕСПУБЛИКАЕ ЦАГГАТ ИРЫСТОН - АЛАНИЙЫ ХИЦАУАД

**У Ы Н А Ф Ф А Е**

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

## ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 23 января 2018 г. № 16

г. Владикавказ

### **Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и с целью введения новой системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений "Центров занятости населения" 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 казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.
2. Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения обеспечить приведение подведомственными государственными казенными учреждениями своих локальных нормативных актов в соответствие с настоящим постановлением.
3. Ввести с 1 февраля 2018 года новую систему оплаты труда государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия – Алания



Т.Тускаев

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания  
от 23 января 2018 г. № 16

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников государственных казенных**  
**учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная**  
**Осетия-Алания по занятости населения**

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений"), положениями Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ "Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания" и определяет порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения (далее - Учреждение).

2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим Положением. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) рекомендаций Трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений Республики Северная Осетия-Алания;

в) мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Назначение работников Учреждения на соответствующие должности осуществляются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), утвержденных приказом Комитета Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения.

7. Положение об оплате труда утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Схема размещения Учреждений утверждается Правительством Республики Северная Осетия-Алания.

9. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Комитетом Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения и включает в себя все должности работников Учреждения.

Структура штатного расписания должна обеспечивать необходимое качество оказываемых услуг, выполнения работ.

10. Заработная плата работников Учреждений, не урегулированная в соответствии с настоящим Положением, определяется трудовым договором по соглашению сторон в соответствии с трудовым законодательством.

## II. Порядок установления размера оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов к окладам

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются согласно приложению I к настоящему Положению.

12. С учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемых работ, а также степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей работникам могут

устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам по ПКГ:

- а) за квалификационную категорию;
- б) за наличие:  
ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук";  
почетного звания;
- в) с учетом уровня классности (у водителей).

13. Работникам Учреждений, которым присвоена ученая степень, может устанавливаться повышающий коэффициент в размере:

- а) за ученую степень "кандидат наук" - 0,10;
- б) за ученую степень "доктор наук" - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

14. При наличии у работника почетных званий коллективным договором, трудовым договором или иным локальным нормативным актом Учреждения работнику может устанавливаться повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента - 0,1 при наличии почетного звания республиканского уровня и 0,15 - при наличии почетного звания федерального уровня.

15. При наличии у работника двух и более почетных званий повышающий коэффициент устанавливается на основании одного из них и только по основной работе.

16. При наличии у работника ученой степени и почетного звания повышающий коэффициент устанавливается по каждому из этих оснований.

17. Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени и почетного звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

18. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующем порядке:

а) при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по Учреждению;

б) при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (Учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

в) при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени "доктор наук" вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени "кандидат наук" вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук);

г) при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

д) при присвоении почетного звания в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения - со дня издания приказа по Учреждению;

е) при изменении стажа работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

19. Водителям автомобилей Учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу "за классность".

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям "за классность":

а) водителям 1 класса - 0,25;

б) водителям 2 класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителям "за классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. Оплата труда работников Учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается в повышенном размере.

В этих целях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в отдаленных горных районах;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавка за работу, связанную со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

21. Работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

22. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам Учреждений устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Применение повышающего коэффициента к окладу работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то оплата труда в повышенном размере в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда работнику Учреждения не производится.

23. Специалистам Учреждений, работающим в административных центрах районов Республики Северная Осетия-Алания, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,1 к окладу (должностному окладу). Повышающий коэффициент за работу в Учреждениях, расположенных в административных центрах районов Республики Северная Осетия-Алания, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем работ устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

25. Специалистам Учреждений устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,1 к окладу (должностному окладу), за совмещение трудовых действий и повышающий коэффициент в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) за совмещение трудовых функций. Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Работа в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения составляет не менее 30% оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника Учреждения в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника Учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

27. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

а) одинарная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

б) двойная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

#### IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

30. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты и премии:

- а) надбавка за высокое качество работ;
- б) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

31. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

32. Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются по решению Комитета Республики Северная Осетия-Алания в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

33. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы для работников основного персонала Учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

34. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам Учреждения в зависимости от стажа трудовой деятельности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за стаж работы:

- а) при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,10;
- б) при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,15;
- в) при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,20;
- г) при стаже работы свыше 10 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

35. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу, помимо стажа работы в учреждениях службы занятости включаются следующие иные периоды:

период замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей Республики Северная Осетия-Алания, должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, периоды замещения на постоянной (штатной) основе муниципальных должностей (депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса), периоды замещения должностей муниципальной службы (муниципальных должностей муниципальной службы);

время работы в должности руководителя или специалиста в учреждениях социальной сферы Республики Северная Осетия-Алания, Пенсионном Фонде Российской Федерации, его территориальных органах.



Иные периоды, включаемые в стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу, суммируются, при этом периоды работы в указанных должностях учитываются в совокупности в количестве не более пяти лет.

Для работников учреждений занятости, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих общепрофессионального характера (бухгалтер, экономист, электроник, юристконсульт, и т.п.), к иным периодам относится стаж работы на аналогичных должностях в организациях независимо от организационной формы и формы собственности.

Включение иных периодов в стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу, производится комиссией Учреждения по кадровым вопросам на основании заявления работника.

36. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- а) соблюдении регламентов, стандартов, технологии, требования к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- б) соблюдении установленных сроков оказания услуг, выполнения работ;
- в) положительной оценке работы сотрудника и служб со стороны потребителей услуг;
- г) качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

37. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитываются:

- а) интенсивность и напряженность работы;
- б) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- в) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- г) непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ.

Размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

38. С целью поощрения работников за общие результаты труда выплачиваются:

- премия по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- единовременная премия.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение показателей работы Учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период и единовременная премия выплачиваются в пределах имеющихся средств. Премииальные выплаты работникам устанавливаются с учетом выполнения установленных критериев эффективности их деятельности. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат работы.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии не ограничен.

39. Решение о введении каждого из видов премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего Учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, указывается в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. В Учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Выплата премии может оформляться приказом об одновременном премировании всех работников Учреждения, а также о премировании работников отдельных структурных подразделений (отделов) Учреждения или отдельных работников.

40. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом положений настоящего раздела, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются локальными нормативными актами Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

41. В отношении каждого работника целесообразно уточнить и конкретизировать в трудовом договоре показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установить зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда. При этом рекомендуется учитывать:

а) успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;

г) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

д) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

е) другие показатели.

#### V. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

42. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

44. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается с учетом типа Учреждения по сложности выполняемой им работы согласно приложению 5 к настоящему Положению.

45. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже заработной платы руководителя Учреждения.

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

47. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения с учетом достижения показателей

эффективности деятельности Учреждения.

При премировании руководителя Учреждения могут быть учтены результаты независимой оценки качества оказания услуг (выполнение работ).

48. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического наблюдения.

49. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

50. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения в кратности до 4 может быть увеличен по решению Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения в отношении руководителя Учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Республики Северная Осетия-Алания.

51. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премий и поощрений, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## VI. Основные принципы формирования фонда оплаты труда Учреждений и штатного расписания

52. Фонд оплаты труда Учреждений формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

53. Фонд оплаты труда в Учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования.

54. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 50 процентов средств, направляемых на оплату труда.

55. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения производится на основании утвержденного в установленном порядке

штатного расписания Учреждения и приказа Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

56. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

57. Не допускается использование в текущем финансовом году в целях премирования (материального стимулирования) работников Учреждения экономии по фонду оплаты труда, возникшей в связи с наличием вакантных должностей, превышающих 10 процентов.

58. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

59. Если в штатном расписании Учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Республики Северная Осетия-Алания не установлены оклады (должностные оклады), то по таким должностям и профессиям оклад (должностной оклад) устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, избираемым работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

60. При награждении государственными наградами Республики Северная Осетия-Алания руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждений выплаты производятся в соответствии с законодательством Республики Северная Осетия-Алания.

61. Норма рабочего времени работников Учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

62. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом в соответствии

с постановлением Президиума Верховного Совета РСФСР от 25 января 1991 года № 522/1 "О порядке применения постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

63. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

64. Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

65. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени и (или) в зависимости от выполненного ими объема работ.

66. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители;

а) вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение установленных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

б) административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности такого Учреждения.

67. Комитет Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40%).

68. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

69. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению о системе  
оплаты труда работников государственных  
казенных учреждений,  
подведомственных Комитету Республики  
Северная Осетия-Алания занятости населения

**Размеры окладов по должностям (профессиям) работников  
государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету  
Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения,  
по профессиональным квалификационным группам**

1. Должностные оклады работников учреждений занятости, занимающих должности руководителей, специалистов, служащих и осуществляющих профессиональную деятельность на основании профессиональных стандартов, устанавливаются в следующих размерах:

1.1. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, снижению напряженности на рынке труда, в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 ноября 2016 г. № 676н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Содействие гражданам в поиске подходящей работы, работодателям в подборе необходимых работников и осуществление социальных выплат и финансовой поддержки	6	Инспектор центра занятости населения	6000
		Старший инспектор центра занятости населения	6500
		Главный специалист центра занятости населения	7000
		Ведущий инспектор центра занятости населения	7500

Организация профессиональной ориентации, психологической поддержки и социальной адаптации безработных граждан на рынке труда	6	Профконсультант	6000
		Психолог	6500
		Ведущий профконсультант	7500
Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по направлению органов службы занятости	6	Профконсультант	6000
		Ведущий профконсультант	7000
Организация работы подразделения центра занятости и руководство им	7	Начальник отдела	9000

1.2. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность в области бухгалтерского учета, в соответствии с профессиональным стандартом «Бухгалтер», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Ведение бухгалтерского учета	5	Бухгалтер	5400

1.3. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по организационному и документационному обеспечению управления организацией, в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 г. № 276н:



Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Документационное обеспечение деятельности организации	5	Делопроизводитель	5400
Организационное, документационное и информационное обеспечение деятельности руководителя организации	6	Секретарь руководителя	7000

1.4. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по администрированию информационно-коммуникационных (инфокоммуникационных) систем в соответствии с профессиональным стандартом «Системный администратор информационно-коммуникационных систем», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 г. № 684н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Управление программно-аппаратными средствами информационных служб инфокоммуникационной системы организации	6	Специалист	7000

1.5. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления охраной труда в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 524н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда	6	Специалист по охране труда	6000

1.6. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по управлению персоналом в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Документационное обеспечение работы с персоналом	5	Специалист по кадровому делопроизводству	5400

1.7. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по управлению персоналом в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. N 625н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	5	Специалист по закупкам Работник контрактной службы Контрактный управляющий	5000
Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	6	Старший специалист по закупкам Консультант по закупкам	5500

		Работник контрактной службы Контрактный управляющий	
Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	7	Ведущий специалист Работник контрактной службы Заместитель руководителя подразделения Руководитель подразделения Руководитель контрактной службы Контрактный управляющий	6000
Контроль в сфере закупок	8	Советник Заместитель руководителя Руководитель	7000

2. Должностные оклады работников учреждений занятости, занимающих должности специалистов и осуществляющих профессиональную деятельность на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт Экономист	5400

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Юрисконсульт II категории Экономист II категории	6000
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Юрисконсульт I категории Экономист I категории	6700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Ведущий юрисконсульт	

3. Размер минимального должностного оклада директора учреждения занятости устанавливается приказом Комитета Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения в следующем размере:

Штатная численность учреждения занятости, шт. ед.	до 10	от 11 до 20	свыше 20
Должностной оклад, руб.	12 500	13 000	13 500

4. Должностные оклады работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Диапазон тарифных разрядов по ОК 016-94	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
	Дворник	1	4750
	Сторож (вахтер)	1-2	4750
	Уборщик служебных помещений	1-2	4750
	Уборщик территории	1	4750
	Плотник	2-6	4900
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2-4	4900
	Слесарь-сантехник	2-6	4900
	Слесарь-ремонтник	2-8	4900
	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2-6	4900

Профессиональная квалификационная группа «Должности рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель	5100

5. Размеры должностных окладов работников учреждений занятости, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, и должностные оклады работников учреждений занятости, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, индексируются в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению о системе  
оплаты труда работников государственных  
казенных учреждений,  
подведомственных Комитету Республики  
Северная Осетия-Алания занятости населения

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**основных контрольных показателей и критериев эффективности**  
**работы Учреждения**

Наименование показателя	Значение весового коэффициента
1	2
Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	0,2
Численность трудоустроенных граждан в расчете на одного работника центра занятости населения	0,1
Доля трудоустроенных граждан, относящихся к категории инвалидов, в общей численности инвалидов, обратившихся в целях поиска подходящей работы	0,1
Количество трудоустроенных из числа завершивших профобучение (переобучение, курсы повышения квалификации) по направлению службы занятости	0,1
Доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	0,2
Доля трудоустроенных на постоянную работу граждан в численности трудоустроенных граждан из числа обратившихся в целях поиска подходящей работы без учета численности принимающих участие во временном трудоустройстве в свободное от учебы время несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	0,1
Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения	0,2