



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН - АЛАНИЙЫ ХИЦÆУАД
У Ы Н А Ф Ф Æ
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 16 августа 2022 г. № 378

г. Владикавказ

Об установлении предельной численности и утверждении положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр»

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», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и с целью установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр» Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т**:

1. Установить предельную штатную численность государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр», равную 79 единицам.

2. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр».

3. Министерству жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания обеспечить приведение локальных нормативно-правовых актов в соответствие с настоящим постановлением.

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 16 августа 2022 г. № 378

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр»

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр» (далее - Положение) разработано 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», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Единый информационный расчетный центр» (далее - Учреждение).

1.2. 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 не ограничивается максимальным размером.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 2) мнения представительного органа работников.

1.4. Назначение работников Учреждения на соответствующие должности осуществляются руководителем Учреждения.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания (далее - Учредитель).

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

2. Условия оплаты труда работников

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

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

2.3. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда при уходе в очередной ежегодный отпуск оказывается материальная помощь на основании письменного заявления работника в размере двух окладов (должностных окладов) в год.

2.4. 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 по соглашению сторон.

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.

3. Оклад (должностной оклад)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, его заместителей, руководителей обособленных подразделений, главного бухгалтера и работников Учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам).

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, при подвижном (разъездном) характере работы, особом режиме работы, увеличении объема работы, исполнении работником Учреждения должностных обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения).

4.4. Условия и порядок оплаты выполнения работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей) определяются по соглашению сторон за фактически выполняемый объем работ в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер установленной выплаты не может превышать размер оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или должности временно отсутствующего работника Учреждения.

4.5. Оплата труда работника Учреждения, привлеченного к работе в выходной или нерабочий праздничный день, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется локальным актом Учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменения ее размера.

4.7. При увольнении работника Учреждения выплаты компенсационного характера начисляются пропорционально отработанному времени, выплата производится при окончательном расчете.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачиваются в размерах, установленных в трудовом договоре работника Учреждения. В трудовой договор работника Учреждения включается перечень устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

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

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

интенсивность и высокие результаты работы;

премии по итогам работы за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), единовременные премии.

Премия по итогам работы за установленный период и единовременная премия выплачиваются в пределах имеющихся средств.

5.3 В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

5.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику Учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность на основании локального акта Учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этих выплат либо изменения их размера.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачивается в размерах, установленных локальным актом Учреждения. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

5.7. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда:

заместителям руководителя, руководителям обособленных подразделений, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения;

работникам, занятым в обособленных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей обособленных подразделений Учреждения.

Решение о начислении, повышении или снижении (лишении) работникам Учреждения выплат стимулирующего характера по итогам работы за определенный период времени принимает руководитель Учреждения в форме локального акта Учреждения, который доводится до сведения работника Учреждения под роспись.

5.8. При увольнении работника Учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени, и их выплата производится при окончательном расчете.

Работникам Учреждения, уволенным в месяце, в котором имело место нарушение трудовой или производственной дисциплины, выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж работы, выслугу лет, не начисляются и не выплачиваются.

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта Учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время:

работы в Учреждении;

работы в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации;

работы на аналогичных должностях в других организациях,

независимо от форм собственности, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в Учреждении.

Выплата за стаж устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты за стаж либо изменения ее размера.

5.9. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 75 процентов оклада (должностного оклада) с учетом следующих показателей:

исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся срочностью и графиком работы;

качественное выполнение большого объема работ, требующих повышенного внимания;

привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

5.10. С целью поощрения работников за общие результаты труда выплачивается:

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

единовременная премия.

Текущее премирование работников осуществляется по итогам работы за каждый месяц при безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

Единовременное премирование работника может осуществляться в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилеем работника, при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Премия по итогам работы за установленный период и единовременная премия выплачиваются в пределах имеющихся средств. Премияльные выплаты работникам устанавливаются с учетом выполнения установленных критериев эффективности их деятельности. Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

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

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат работы.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

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

5.11. Премия выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

6. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, его заместителей, руководителей обособленных подразделений и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, руководителей обособленных подразделений и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителя, руководителей обособленных подразделений и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

6.2. Руководителю, заместителю, руководителям обособленных подразделений и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.3. Руководителю, заместителю, руководителям обособленных подразделений и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7. Порядок премирования руководителя Учреждения

7.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по результатам выполнения Учреждением плана оказания услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения и

производится за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Единовременное премирование руководителя может осуществляться в связи с государственными, профессиональными праздниками, его юбилеем, при увольнении в связи с выходом на пенсию.

7.2. Решение о премировании руководителя Учреждения принимает министр жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания.

7.3. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о системе оплаты
труда работников
государственного бюджетного учреждения
«Единый информационный расчетный центр»

**Размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и рабочих государственного бюджетного учреждения
«Единый информационный расчетный центр»**

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Руководитель	25 500,00
Заместитель руководителя	20 400,00
Главный бухгалтер	18 500,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (третий квалификационный уровень)	
Руководитель обособленного подразделения	17 850,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (первый квалификационный уровень)	
Начальник отдела	16 000,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (пятый квалификационный уровень)	
Главный специалист	13 800,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (четвертый квалификационный уровень)	
Ведущий специалист	12 500,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня (второй квалификационный уровень)	
Заведующий хозяйством	11 500,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленных профессий рабочих первого уровня» (первый квалификационный уровень)	
Уборщик служебных помещений	10 200,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня» (первый квалификационный уровень)	
Водитель	10 200,00