



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

от 20 декабря 2022 г. № 555

г.Владикавказ

**Об утверждении положения о системе оплаты труда работников  
государственного казенного учреждения  
«Центр автоматизации контрактной системы в сфере закупок  
товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд  
Республики Северная Осетия-Алания»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса 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 введения системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр автоматизации контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Республики Северная Осетия-Алания» Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т:**

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр автоматизации контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Республики Северная Осетия-Алания».

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия – Алания



Б. Джанаев

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания  
от 20 декабря 2022 г. № 555

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников государственного казенного**  
**учреждения «Центр автоматизации контрактной системы в сфере**  
**закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд**  
**Республики Северная Осетия-Алания»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр автоматизации контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Республики Северная Осетия – Алания» 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» и определяет порядок оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр автоматизации контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Республики Северная Осетия-Алания» (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 максимальным размером не ограничивается.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональной защиты Российской Федерации;

мнения представительного органа работников;

перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Назначения работников Учреждения на соответствующие должности осуществляются директором Учреждения.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с Министерством финансов Республики Северная Осетия – Алания.

1.6. Заработная плата работников Учреждения, 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 коллективными договорами, 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.

## **3. Оклад (должностной оклад)**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основании 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, определенным приказами Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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) директора, его заместителей, 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, 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.

Выходные дни определяются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности. Нерабочие праздничные дни устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

Выполнение трудовых (должностных) обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе самого работника Учреждения не рассматривается как сверхурочная работа.

4.6. Выплаты компенсационного характера назначаются без учета других видов выплат и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

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

4.8. Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, а также в других случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, выплаты компенсационного характера назначаются либо их размер изменяется с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

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

4.10. 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;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы за определенный период времени.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику Учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются работникам Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета других видов выплат и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

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 и выплачиваются в размерах, установленных локальным актом Учреждения. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

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

5.8. Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты стимулирующего характера наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.9. При увольнении работника Учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени и производятся 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 производятся.

5.10. Выплаты за стаж работы, выслугу лет (далее - выплаты за стаж) к окладу (должностному окладу) устанавливаются и выплачиваются дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на ее получение, 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.

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;
- обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации;

частично оплачиваемого отпуска женщинам 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;

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.

Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты за стаж наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата за стаж производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, исполнения государственных обязанностей с отрывом от работы, а также в других случаях, при которых за работником Учреждения сохраняется средняя заработная плата, выплата за стаж работы назначается либо изменяется ее размер с момента наступления

этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

5.11. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

5.12. Текущее премирование работников осуществляется по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); при безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

5.13. Размер месячной премии составляет до 100 процентов от оклада (должностного оклада) и зависит от:

личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, возложенных на Учреждение;

степени сложности выполнения работником заданий, достигнутых результатов;

оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя Учреждения.

5.14. Решение о выплате премий работникам и их размере принимается директором Учреждения.

5.15. Премия выплачивается на основании приказа директора Учреждения в соответствии с положением о премировании.

5.16. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда оказывается материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения принимает директор Учреждения на основании письменного заявления.

## **6. Порядок и размеры оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения**

6.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30 ниже заработной платы директора Учреждения.

6.2. Директору, заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.3. Директору, заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные



разделом 5 настоящего Положения.

6.4. Заместителю и главному бухгалтеру Учреждения, совмещающим должности (профессии), может производиться доплата в размере 50 процентов должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты устанавливается директором Учреждения.

6.5. Директору, заместителю и главному бухгалтеру Учреждения в пределах фонда оплаты труда оказывается материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимает Министр финансов Республики Северная Осетия-Алания на основании письменного заявления, а заместителю директора и главному бухгалтеру - директор Учреждения на основании письменного заявления.

6.6. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению учредителя Учреждения по результатам выполнения Учреждением показателей эффективности деятельности Учреждения.

В качестве показателя эффективности работы директора Учреждения по решению учредителя Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с ее размером в предшествующем году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

## **7. Порядок премирования директора Учреждения**

7.1. Премирование директора Учреждения предусматривается за выполнение особо важных и сложных заданий и производится по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

7.2. Решение о премировании директора Учреждения принимает Министр финансов Республики Северная Осетия-Алания.

7.3. Размер премии составляет до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственного  
казенного учреждения «Центр  
автоматизации контрактной системы в  
сфере закупок товаров, работ, услуг  
для обеспечения государственных нужд  
Республики Северная Осетия-Алания»

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и рабочих государственного казенного учреждения «Центр автоматизации контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Республики Северная Осетия-Алания»**

<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад, в рублях</b>
Директор	17 500
Заместитель руководителя	15 500
Главный бухгалтер	14 500
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (первый квалификационный уровень)</b>	
Начальник отдела	14 000
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (пятый квалификационный уровень)</b>	
Главный специалист	12 000