



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН-АЛАНИЙЫ ХИЦАУАД

У Ы Н А Ф Ф Æ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 ноября 2023 г. № 521

г. Владикавказ

**Об оплате труда работников организаций, подведомственных
Комитету Республики Северная Осетия-Алания по делам молодежи**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников государственных организаций молодежной политики Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников организаций, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по делам молодежи.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 декабря 2023 года.

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 22 ноября 2023 г. № 521

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников организаций, подведомственных
Комитету Республики Северная Осетия-Алания по делам молодежи

I. Общие положения

1. Настоящее 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», Законом Республики Северная Осетия-Алания от 8 июня 2021 года № 43-РЗ «О молодежной политике в Республике 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 устанавливает порядок и условия оплаты труда работников организаций, находящихся в ведении Комитета Республики Северная Осетия-Алания по делам молодежи (далее – организация, Комитет).

2. В организациях оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕТКС);

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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;

мнения представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов (окладов) работника организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Месячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного законодательством Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда работников организаций, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается посредством индексации размеров заработной платы. Объем фонда оплаты труда работников организации подлежит ежегодной индексации исходя из индекса роста потребительских цен, сложившегося в Республике Северная Осетия-Алания за отчетный финансовый год.

7. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, включают расходы на выплату должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются организациями на выплаты стимулирующего характера.

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

11. Фонд оплаты труда работников организаций на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием и исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

12. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих организации. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание организации подлежит согласованию с учредителем до его утверждения руководителем организации.

13. Фонд оплаты труда работников организации включает в себя размеры должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

14. Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

15. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается на определенный период времени (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем организации в отношении конкретного работника и оформляется локальным нормативным актом организации.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) - до 2.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера

16. Условия оплаты труда руководителя организации 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 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17. Заработная плата руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Оплата труда руководителя организации производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем организации и Комитетом. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

19. Оплата труда заместителя руководителя организации и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем организации и вышеперечисленными работниками в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными нормативными актами организации. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

20. Должностной оклад (оклад) руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу (окладу) работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемой руководителем организации (без учета компенсационных и стимулирующих выплат), и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада (оклада) этих средних должностных окладов (окладов).

21. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу организации, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

22. Расчет среднего должностного оклада (оклада) работников основного персонала осуществляется на начало календарного года. Размер среднего должностного оклада (окладов) определяется путем деления суммы должностных окладов (окладов) работников, относящихся к основному персоналу организации, на штатную численность основного персонала организации.

23. Вид и размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения, руководителю организации устанавливаются Комитетом и выплачиваются по решению Комитета с учетом достижения показателей эффективности деятельности организации. Перечень целевых показателей эффективности работы организации утверждается локальным нормативным актом Комитета.

24. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается Комитетом персонально в отношении каждого руководителя организации за:

внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий, высокую эффективность работы;

за превышение плановых объемных показателей деятельности организации;

за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг в области молодежной политики.

Размер персонального повышающего коэффициента до 2.

25. Руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

26. Должностные оклады (оклады) заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада (оклада) руководителя организации.

27. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации выплаты из стимулирующей части устанавливаются локальным актом руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и локальными актами организации.

28. Выплаты руководителю за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании локального акта Комитета.

IV. Компенсационные выплаты

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

1) работникам организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с письменного согласия работника;

2) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Объем сверхурочной работы не должен превышать 120 часов в год.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого, помимо должностного оклада (оклада), включает компенсационные и стимулирующие выплаты;

3) 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 20% должностного оклада (оклада) за каждый час работы работника организации в ночное время;

4) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Стимулирующие выплаты

30. В целях поощрения работников организации за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за почетные звания:

«Народный артист Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Заслуженный артист Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный артист Республики Северная Осетия-Алания» - 1 500 рублей;

«Заслуженный деятель искусств Республики Северная Осетия-Алания» - 1 500 рублей;

«Заслуженный артист Республики Северная Осетия-Алания» – 1 500 рублей;

«Заслуженный работник культуры Республики Северная Осетия-Алания» - 1 500 рублей.

За ведомственные награды Российской Федерации при условии их соответствия профилю организации устанавливается надбавка в размере 500 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности;

2) надбавка за наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук»:

Доплата за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень в размере 2 000 рублей;

3) выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет;

при стаже работы (в процентах):

от 1 года до 5 лет - 10% от должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет - 15% от должностного оклада (оклада);

от 10 до 15 лет - 20% от должностного оклада (оклада);

от 15 лет и выше - 30% от должностного оклада (оклада).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается локальным актом руководителя организации в процентах к должностному окладу (окладу) работника без учета иных выплат;

4) выплаты молодым специалистам:

в целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава, специалистам в возрасте до 35 лет (включительно) устанавливается надбавка в размере 2 000 рублей на первые 3 года работы, если они получили среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

5) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом объема и важности выполняемой работы, сроков и качества ее выполнения, а также других факторов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом разработанных организацией критериев и показателей, позволяющих оценить результативность работы, в зависимости от сложности, специфики, условий, режима работы, существенного перевыполнения плановых заданий и показателей.

Критерии и показатели деятельности работников организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем организации на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных локальным актом Комитета.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 50 процентов должностного оклада (оклада).

Основанием для установления работникам организации выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный акт руководителя организации с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока ее осуществления.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть пересмотрен или отменен локальным нормативным актом руководителя организации;

б) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам организации с учетом личного вклада в общие результаты работы. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) до 50 процентов.

При назначении учитываются:

сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряженность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия (бездействие) работника организации;

соблюдение сроков и обеспечение надлежащего качества выполнения работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам организации на определенный срок (полугодие) на основании локального акта руководителя организации;

7) премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации (за исключением руководителя организации), за общие результаты труда выплачивается премия по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, год).

При премировании учитываются:

личный вклад работника в обеспечение выполнения задач, возложенных на организацию;

степень сложности выполнения работником заданий, достигнутые результаты;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя организации.

Премия конкретного работника по итогам работы не ограничивается максимальным размером.

Основанием для выплаты премий работникам организации является локальный акт руководителя организации с указанием размера премии в абсолютном значении конкретному работнику организации по согласованию с Комитетом.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации в пределах фонда оплаты труда организации (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников) по решению руководителя организации.

32. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников организации с учетом разработанных организацией показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации.

VI. Выплата материальной помощи

33. Работникам организаций при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, тяжелым материальным положением, в других исключительных случаях. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем на основании письменного заявления работника.

34. Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании локального нормативного правового акта организации;

руководителю организации на основании локального нормативного правового акта Комитета.

35. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

VII. Другие вопросы оплаты труда

36. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, регулируются организацией самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации.

37. На основе настоящего Положения организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

38. При формировании штатного расписания организации руководителю организации необходимо исходить из принципа достаточности численного состава работников организации для гарантированного выполнения ими услуг, функций, задач и объемов работ.

39. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников государственных
организаций, подведомственных
Комитету Республики Северная
Осетия-Алания по делам молодежи

РАЗМЕРЫ
должностных окладов (окладов) работников государственных
организаций, подведомственных Комитету Республики Северная
Осетия-Алания по делам молодежи

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Размер должностного оклада (оклада)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	13 000
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2 квалификационный уровень	13 200
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Администратор; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; инспектор по кадрам; художник, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	13 200
Заведующий хозяйством, заведующий складом; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	2 квалификационный уровень	13 400
Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	3 квалификационный уровень	13 600
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4 квалификационный уровень	14 000

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Бухгалтер; инженер; инженеры всех специальностей; менеджер, переводчик; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	15 200
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2 квалификационный уровень	15 400
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 квалификационный уровень	15 600
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4 квалификационный уровень	15 800
Главные специалисты: в отделах, отделениях заместитель главного бухгалтера	5 квалификационный уровень	16 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Начальник отдела	1 квалификационный уровень	16 200
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов	-	14 200
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; репетитор по технике речи; артист оркестра (ансамбля), культорганизатор; аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	-	14 200

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Аkkомпаниатор-концертмейстер; заведующий группой; администратор; артист-вокалист (солист); артист драмы; звукооператор, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	-	15 000
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Режиссер-постановщик; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; руководитель литературно-драматургической части; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); заведующий художественно-постановочной частью, звукорежиссер	-	15 800
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Гардеробщик; дворник; кассир билетный, кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	1 квалификационный уровень	13 900
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший»	2 квалификационный уровень	14 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Водитель автомобиля; пожарный, слесарь-сантехник, электрик, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	14 000

Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 квалификационный уровень	14 200
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 квалификационный уровень	14 400
Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4 квалификационный уровень	14 500
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии»		
Осветитель; машинист сцены, реквизитор	1 квалификационный уровень	13 900
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к 1 квалификационному уровню, которым присваивался 3-4 разряд ЕТКС	2 квалификационный уровень	14 000
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к 1 квалификационному уровню, которым присваивался 5-6 разряд ЕТКС	3 квалификационный уровень	14 200
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к 1 квалификационному уровню, которым присваивался 7-8 разряд ЕТКС	4 квалификационный уровень	14 400
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к 1-3 квалификационным уровням, которым присваивался 9 разряд и выше по тарифной сетке	5 квалификационный уровень	14 600

РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников, занимающих должности
руководителей структурных подразделений, специалистов и
служащих, не вошедшие в профессиональные
квалификационные группы

Наименование должности	Должностной оклад (оклад)
Специалист по закупкам	12 000

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
организаций, подведомственных
Комитету Республики Северная
Осетия-Алания по делам молодежи

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников, относящихся к основному
персоналу организаций, подведомственных Комитету Республики
Северная Осетия-Алания по делам молодежи

Администратор.
Артист-вокалист (солист).
Артист драмы.
Артист вспомогательного состава театров и концертных
организаций.
Балетмейстер.
Режиссер.
Режиссер-постановщик.
Звукооператор.
Звукорежиссер.
Заведующий костюмерной.
Заведующий труппой.
Заведующий художественно-постановочной частью.
Руководитель литературно-драматургической части.
Художественный руководитель.
Акомпаниатор-концертмейстер.
Культурорганизатор.
Педагог-организатор.
Психолог.
Юрисконсульт.
Специалист по работе с молодежью.
Специалист по социальной работе с молодежью.
Социолог.
