



**РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГАТ 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 15 октября 2024 г. № 456

г. Владикавказ

**Об утверждении положения о системе оплаты труда  
работников государственного бюджетного учреждения  
Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации  
дорожного движения»**

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 введения системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации дорожного движения» 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 государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации дорожного движения».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 15 апреля 2022 года № 159 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации дорожного движения»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 7 июля 2022 года № 318 «О внесении изменения в постановление

Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 15 апреля 2022 года № 159 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации дорожного движения»;

пункт 1 приложения к постановлению Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 6 декабря 2022 года № 537 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Правительства Республики Северная Осетия-Алания»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 19 декабря 2023 года № 601 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 15 апреля 2022 года № 159 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации дорожного движения».

3. Комитету по транспорту и дорожной инфраструктуре Республики Северная Осетия-Алания обеспечить приведение локальных нормативных правовых актов в соответствие с настоящим постановлением.

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания  
от 15 октября 2024 г. № 456

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников государственного бюджетного**  
**учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации**  
**дорожного движения»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр организации дорожного движения» (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 и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия - Алания «Центр организации дорожного движения» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих у работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами работодателя (далее по тексту - работники).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам Учреждения за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами работодателя.

1.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за фактически отработанное время исходя из 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.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Северная Осетия – Алания.

1.7. 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 профессиональных стандартов;

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.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности работников Учреждения и фонд заработной платы.

1.9. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику руководителей, специалистов и служащих, Единому справочнику работ и профессий рабочих, профессиональным стандартам.

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

## **Раздел 2. Условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Учреждения.

2.3. В день окончательного расчета по заработной плате за месяц каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.4. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

стимулирующие и поощрительные выплаты и премии за надлежащее выполнение трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяется путем умножения базового (минимального) оклада на повышающий коэффициент.

2.7. Размер базового (минимального) оклада равен МРОТ, установленному в Республике Северная Осетия-Алания на соответствующий год.

2.8. При наличии финансовой возможности и в рамках лимитов бюджетных ассигнований каждый год возможен перерасчет размера базового (минимального) оклада согласно МРОТ, утвержденному на соответствующий год в Республике Северная Осетия – Алания.

2.9. Размер применяемого повышающего коэффициента определяется в зависимости от занимаемой должности, которая соответствует определенному профессиональному квалификационному уровню (приложения 1 - 3).

2.10. Оклады (должностные оклады), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.11. 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.

2.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, в соответствии с частью 1 статьи 285 Трудового Кодекса Российской Федерации может производиться:

пропорционально отработанному времени;

в зависимости от выработки;

на других условиях, определенных трудовым договором.

В случаях, когда оплата труда совместителя зависит не только от количества отработанного им времени, но и от других условий (квалификация работника, качество затраченного труда, объем работы), работодатель вправе выплачивать работнику заработную плату, которая по сумме равна заработной плате сотрудников, работающих по такой же должности полный рабочий день, что дополнительно предусматривается условиями трудового договора.

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

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

### **Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. 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 окладу (должностному окладу).

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

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей));

выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом;

выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом;

при подвижном (разъездном) характере работы, особом режиме работы;

при увеличении объема работы, исполнении работником Учреждения должностных обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения.

3.4. 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 заработной платы по совмещаемой должности (профессии) или должности временно отсутствующего работника Учреждения.

3.5. 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.

3.6. Привлечение работника Учреждения к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется локальным актом Учреждения. Выполнение трудовых (должностных) обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работника Учреждения не рассматривается как сверхурочная работа.

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации к сверхурочным работам могут быть привлечены работники Учреждения в случае производственной необходимости по письменному приказу руководителя.

Оплата производится следующим образом:

первые два часа оплачиваются в полуторном размере,

последующие часы оплачиваются в двойном размере.

Количество сверхурочных часов не может быть более 120 в год, при этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

Рабочим с суммированным учетом рабочего времени часы сверхурочной работы определяются по окончании каждого квартала. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству (по инициативе работника), сверхурочной работой не считается и оплачивается в зависимости от отработанного времени или выполненного объема работ.

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

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

3.9. 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.

3.10. 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.

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

3.12. 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.

3.13. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.14. 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.

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

3.16. Размер повышения оплаты труда составляет 40 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника Учреждения в ночное время.



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

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

3.19. Компенсация за использование личного транспорта в производственных целях производится в соответствии со статьей 188 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20. В случае использования в производственных целях личного транспорта работников возмещение производится исходя из фактической необходимости использования транспортного средства в производственных целях. Разрешение на использование личного транспортного средства в производственных целях производится только по приказу руководителя Учреждения и только для собственников транспортных средств.

#### **Раздел 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

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

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

за качество работы;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременная премия к общегосударственным праздникам, профессиональным праздникам.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

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

4.7. Ежемесячные вознаграждения за стаж работы устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада) при стаже работы:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 15 процентов;

от 5 до 10 лет – 20 процентов;

от 10 до 15 лет – 25 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

4.8. 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.

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

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

4.11. 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.

4.12. Премия назначается работникам Учреждения по результатам отчетного периода (месяца, квартала, полугодия, года) за качественное исполнение своих должностных обязанностей, за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и выполнение плановых показателей.

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

4.14. В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской

Федерации единовременная премия может быть выплачена к общегосударственным праздникам Российской Федерации, профессиональным праздникам. При этом под профессиональным праздником понимается официально закрепленный нормативным правовым актом Российской Федерации день, посвященный работнику определенной профессии или сферы деятельности, отмечаемый 1 раз в год.

4.15. Разовые персональные премии выплачиваются работникам единовременно за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, применение в работе передовых технологий и инструментов, вклад в развитие Учреждения, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

4.16. При назначении разовых персональных премий учитывается:  
интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;  
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;  
высокие результаты работы.

4.17. Основанием для выплаты разовых премий является приказ руководителя Учреждения.

4.18. Размер премии может определяться как в процентном соотношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

## **Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

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

5.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается с учетом типа Учреждения по сложности выполняемой им работы.

5.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

5.6. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде премий и поощрений, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственного  
бюджетного учреждения Республики  
Северная Осетия-Алания «Центр  
организации дорожного движения»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
к базовому окладу должностей руководителей, специалистов и служащих

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Категории и производные должности</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, секретарь,	1,5-1,6
	2 квалификационный уровень	должности служащего 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	1,6-1,7
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	диспетчер, лаборант, оператор диспетчерской службы, секретарь руководителя, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист,	1,6-1,7
	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	1,5-1,8
	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	1,6-1,9
	4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего); механик;	1,7-2,0

	уровень	начальник автоколонны	
	5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник смены(участка)	1,8-2,1
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	специалисты: бухгалтер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-программист; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; специалист дорожного хозяйства; юристконсульт и т.д.	1,6-2,2
	4 квалификационный уровень	должности I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,8-2,3
	5 квалификационный уровень	главный специалист	1,9-2,4
		заместитель начальника отдела	1,8-2,5
		заместитель главного бухгалтера	1,9-2,6
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	начальник отдела	1,8-2,7
	2 квалификационный уровень	главный бухгалтер, главный инженер	2,4-2,8
	3	заместитель руководителя	2,5-2,9

	квалификационный уровень		
		руководитель	2,6-3,2

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению о системе оплаты  
труда работников  
государственного бюджетного  
учреждения Республики Северная  
Осетия-Алания «Центр  
организации дорожного движения»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
к базовому окладу работников по профессиям рабочих

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Категории и производные должностей</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	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	1-1,3
	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,4-1,6
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5	1,4-1,7



		квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6-1,9
	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,7-2,0
	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,8-2,1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственного  
бюджетного учреждения Республики  
Северная Осетия-Алания «Центр  
организации дорожного движения»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
к базовому окладу должностей, не вошедших в другие разделы

<b>Нормативный правовой акт</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Приказ Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»	специалист по закупкам	1,7-2,0
Приказ Министерства труда Российской Федерации от 5 октября 2015 г. № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»	системный администратор информационно-коммуникационных систем	1,8-2,1