



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН-АЛАНИЙЫ ХИЦÆАУАД
У Ы Н А Ф Ф Æ
ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24 декабря 2020 г. № 468

г. Владикавказ

Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и с целью установления системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений, Правительство Республики Северная Осетия-Алания постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений.

2. Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений обеспечить приведение подведомственными государственными учреждениями своих локальных нормативных актов в соответствие с настоящим постановлением.

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Т. Тускаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 24 декабря 2020 г. № 468

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственных учреждений,
подведомственных Министерству Республики Северная Осетия-Алания по
вопросам национальных отношений

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений (далее - Положение), разработано 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» и определяет порядок оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений (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;

 рекомендаций Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Республики Северная Осетия-Алания;

 мнения представительного органа работников.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений.

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

1.6. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в республиканском бюджете Республики Северная Осетия-Алания на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Оплата 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 одного оклада (должностного оклада) в год.

2.4. Работникам Учреждения, совмещающим должности (профессии), производится доплата в размере до пятидесяти процентов должностного оклада по замещаемой должности.

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, утвержденным 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) руководителя, 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, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

4.6. 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.

4.7. 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.

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

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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 самого работника Учреждения не рассматривается как сверхурочная работа.

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

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

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

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;

надбавки за сложность и напряженность;

премии по итогам работы за определенный период времени.

5.3. 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;

учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этих выплат либо изменения их размера;

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 локальным актом Учреждения;

В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

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;
- 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.

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.

5.9. Надбавка за сложность и напряженность 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;

систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени, разъездной характер работы.

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

5.11. Размер месячной премии составляет до 50 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.

5.12. Решение о выплате премий работникам и их размере принимается руководителем Учреждения.

5.13. Премия выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

5.14. 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 руководитель Учреждения на основании письменного заявления.

6. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 20 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

6.2. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.3. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, совмещающим должности (профессии), производится доплата в размере до 50 процентов должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты устанавливается руководителем Учреждения.

6.5. Руководителю, его заместителям 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 руководителю Учреждения принимает Министр Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений на основании письменного заявления, а заместителям и главному бухгалтеру - руководитель Учреждения на основании письменного заявления.

7. Порядок премирования руководителя Учреждения

7.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется за выполнение особо важных и сложных заданий и производится ежемесячно.

7.2. Решение о премировании руководителя Учреждения принимает Министр Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений.

7.3. Размер премии составляет до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

7.4. Основанием для выплаты премии руководителю Учреждения является решение Министерства Республики Северная Осетия-Алания по вопросам национальных отношений.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о системе оплаты труда
работников государственных учреждений,
подведомственных Министерству
Республики Северная Осетия-Алания по
вопросам национальных отношений

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей,
специалистов и рабочих государственных учреждений, подведомственных
Министерству Республики Северная Осетия-Алания по вопросам
национальных отношений**

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Руководитель	16 200,0
Заместитель руководителя	13 293,0
Бухгалтер	9 669,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" (первый квалификационный уровень)	
Начальник отдела	10 735,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" (четвертый квалификационный уровень)	
Ведущий специалист	8 442,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих первого уровня" (первый квалификационный уровень)	
Агент по закупкам	5 932,0
Профессии рабочих, по которым было предусмотрено присвоение 1 - 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Уборщик служебных помещений	5 200,0
Заведующий хозяйством	5 400,0