



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 11 марта 2024 г. № 93

г. Владикавказ

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Управление земельными ресурсами Республики Северная Осетия–Алания»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия–Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия–Алания», постановлением Правительства Республики Северная Осетия–Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия–Алания» и с целью установления системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Управление земельными ресурсами Республики Северная Осетия–Алания» 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 казенного учреждения «Управление земельными ресурсами Республики Северная Осетия–Алания».

2. Министерству государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия–Алания обеспечить принятие необходимых нормативных правовых актов Республики Северная Осетия–Алания в соответствии с настоящим постановлением.

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 11 марта 2024 г. № 93

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственного казенного
учреждения «Управление земельными ресурсами Республики
Северная Осетия-Алания»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Управление земельными ресурсами 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 «Управление земельными ресурсами Республики Северная Осетия - Алания» (далее – Учреждение).

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.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) рекомендаций Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Республики Северная Осетия-Алания;
- в) мнения представительного органа работников.

4. Назначение работников Учреждения на соответствующие должности осуществляется руководителем Учреждения.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания.

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

7. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

II. Условия оплаты труда работников

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

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

10. Оплата труда работников Учреждения (в том числе руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) включает в себя:

- а) оклад (должностной оклад);
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

11. 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.

12. Работникам Учреждения, совмещающим должности (профессии), может производиться доплата в размере до 50 процентов должностного оклада по замещаемой должности.

13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

17. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

III. Оклад (должностной оклад)

18. 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, утвержденных 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».

19. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, начальников структурных подразделений и работников Учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. 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).

21. 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).

22. 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.

23. 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.

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

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

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

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

27. 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.

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

29. 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.

30. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Повышение оплаты труда за работу 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.

32. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

V. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

33. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и достижению целей Учреждением устанавливается стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

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

35. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) надбавка за высокие результаты работы (по начисленным баллам, поощрительная выплата по итогам работы);
- б) надбавка работникам за выслугу лет;
- в) надбавка за интенсивность, напряженность труда;
- г) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), единовременные за выполнение особо важных и срочных работ.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

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.

40. 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.

41. 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.

42. При увольнении работника Учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени и производятся при окончательном расчете.

43. 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.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, рекомендуется включать:

- а) время работы в аналогичной должности;
- б) время работы в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации;
- в) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет;
- г) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);
- д) иные периоды, определяемые Учреждением.

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.

44. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 80 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.

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

46. Размер премии составляет 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 при решении вопросов, входящих в его компетенцию, выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором, подготовке документов, выполнении поручений руководителя Учреждения.

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

48. Премия выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

49. 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.

50. Премирование работников осуществляется непосредственно

руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год:

51. При премировании учитываются:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

е) интенсивность, напряженность труда;

ж) участие в общественной жизни Учреждения;

з) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения среди населения.

Размеры стимулирующих выплат (в т.ч. премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

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

52. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

53. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

54. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с отнесением к группе по оплате труда.

55. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

56. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения выплачиваются по решению Министра государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания с учетом достижения показателей государственного задания на оказание

государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

57. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки стимулирующего характера, в том числе за интенсивность и напряженность работы. Размер надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются:

руководителю Учреждения по решению Министра государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя Учреждения.

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

59. Руководителю, заместителю руководителя 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 государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания на основании письменного заявления, а заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководитель Учреждения на основании письменного заявления.

VII. Порядок премирования руководителя Учреждения

60. Премирование руководителя Учреждения осуществляется за выполнение особо важных и сложных заданий и производится за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

61. Решение о премировании руководителя Учреждения принимает Министр государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания.

Основанием для выплаты премии руководителю Учреждения является приказ Министерства государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания.

62. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждению, так и в абсолютном размере.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о системе оплаты
труда работников государственного
казенного учреждения «Управление
земельными ресурсами Республики
Северная Осетия-Алания»

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и рабочих государственного казенного
учреждения «Управление земельными ресурсами Республики Северная
Осетия-Алания»**

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Руководитель	32 521,00
Заместитель руководителя	26 586,00
Главный бухгалтер	22 420,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (первый квалификационный уровень)	
Начальник отдела	21 469,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (пятый квалификационный уровень)	
Главный специалист	19 338,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (четвертый квалификационный уровень)	
Ведущий специалист	16 883,00