



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 29 мая 2024 г. № 264

г. Владикавказ

**О внесении изменений в постановление  
Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря  
2021 года № 414 «Об утверждении Положения об оплате труда  
работников организаций сферы образования и науки Республики  
Северная Осетия-Алания»**

Правительство Республики Северная Осетия-Алания  
**п о с т а н о в л я е т :**

Внести в Положение об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, утвержденное постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания», изменения согласно приложению к настоящему постановлению.

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания  
от 29 мая 2024 г. № 264

**ИЗМЕНЕНИЯ**

**в Положение об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, утвержденное постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»**

1. Подпункт «а» пункта 9.2 Положения дополнить абзацами следующего содержания:

«квалификационной категории «педагог-методист» – 2000 рублей; квалификационной категории «педагог-наставник» – 2000 рублей;».

2. Пункт 24 Положения изложить в следующей редакции:

«24. Оплата труда работников государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр оценки качества образования» и государственного бюджетного учреждения «Центр сопровождения деятельности Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» осуществляется с учетом специфики их деятельности в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.».

3. В приложении 1 к Положению раздел «Профессиональная квалификационная группа «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений» изложить в следующей редакции:

«

<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»</b>		
Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
ассистент, преподаватель; начальник (заведующий, руководитель) отдела, подготовительных курсов (отделения) и других подразделений, помощник	1  квалификационный уровень	20 000

проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета института		
старший преподаватель; заведующий отделом аспирантуры	2 квалификационный уровень	22 000
доцент; заведующий издательством учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, начальник учебного отдела, учебно-методического управления	3 квалификационный уровень	24 000
профессор	4 квалификационный уровень	25 000
заведующий кафедрой	5 квалификационный уровень	29 000
декан факультета	6 квалификационный уровень	31 000

»;

4. Дополнить Положение приложением 4 следующего содержания:

**«ПРИЛОЖЕНИЕ 4**  
к Положению об оплате труда  
работников сферы образования и науки  
Республики Северная Осетия-Алания

### **ОСОБЕННОСТИ**

**оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения  
«Республиканский центр оценки качества образования» и  
государственного бюджетного учреждения  
«Центр сопровождения деятельности Министерства образования  
и науки Республики Северная Осетия-Алания»**

1. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр оценки качества образования» и

государственного бюджетного учреждения «Центр сопровождения деятельности Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» (далее – Учреждение) включает в себя базовую и стимулирующую части.

- 1.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:
  - базовые оклады;
  - выплаты компенсационного характера.
- 1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:
  - выплаты за стаж работы, выслугу лет;
  - выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;
  - премии по итогам работы за определенный период времени.
2. Размеры базовых окладов руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания (далее – Положение).
3. Размеры базовых окладов руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (рублей в месяц)
1.	Руководитель	18 000
2.	Заместитель руководителя	16 200
3.	Главный бухгалтер	14 400

4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 9.1.2 Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет (далее – выплаты за стаж) к базовому окладу устанавливаются и выплачиваются дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность на основании локального акта Учреждения.

В общий стаж работы включается время:

- работы в Учреждении;

работы на аналогичных должностях в других организациях независимо от формы собственности, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в Учреждении.

5.2. Выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливаются работникам Учреждения в размере до 100 процентов базового оклада на определенный срок и оформляются соответствующим приказом руководителя Учреждения.

Выплата за сложность, напряженность и высокие достижения в труде руководителю Учреждения устанавливается в размере до 150 процентов базового оклада приказом Учредителя.

При принятии решения об установлении размера ежемесячной выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде учитываются:

профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

сложность, срочность и объем выполняемой работы;

применение технических средств, свободное владение компьютерными программами в рамках своей компетенции;

расширение круга выполняемых работ, обязанностей, замещение временно отсутствующего работника во время болезни, командировки, учебного отпуска, нахождения на курсах повышения квалификации и др.);

качество исполнения должностных обязанностей.

В зависимости от результатов деятельности размер выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде может быть изменен в пределах установленного диапазона.

Выплата за сложность, напряженность и высокие достижения в труде не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении других выплат.

5.3. Премии по итогам работы за определенный период времени выплачиваются работникам по следующим основаниям:

успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц, квартал, год;

выполнение особо важных и непредвиденных заданий;

оперативность в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

иные основания.

Размер месячной премии работникам Учреждения составляет до 50 процентов базового оклада;

размер месячной премии руководителю Учреждения составляет до 75 процентов базового оклада.

Выплата премии по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственного работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат премиального характера руководителю Учреждения определяется Учредителем с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения по установленным критериям в соответствии с положением о премировании, утвержденным Учредителем, и оформляется приказом.

При наличии экономии по фонду оплаты труда, исчисляемой ежеквартально нарастающим итогом с начала года, может проводиться дополнительное премирование работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

Премии по итогам квартала (года) для конкретного работника Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

Лица, имеющие дисциплинарное взыскание, наложенное в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации, теряют право на выплату премии. Премия в этом случае не выплачивается начиная с месяца, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, и до дня снятия дисциплинарного взыскания либо до истечения одного года с момента наложения взыскания.

6. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь.

Выплата материальной помощи производится один раз в год в размере одного должностного оклада исходя из установленного штатным расписанием базового оклада по замещаемой должности на момент выплаты материальной помощи.

Условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения.

7. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год в размере двух должностных окладов.