



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 23 декабря 2024 г. № 579

г. Владикавказ

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр информационных технологий»

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», с целью установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр информационных технологий» 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 информационных технологий».

2. Комитету цифрового развития Республики Северная Осетия-Алания обеспечить приведение государственным бюджетным учреждением Республики Северная Осетия-Алания «Центр информационных технологий» локальных нормативных актов в соответствие с настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2025 года.

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 23 декабря 2024 г. № 579

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственного
бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания
«Центр информационных технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр информационных технологий» (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», 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 оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр информационных технологий» (далее - Учреждение), подведомственного Комитету цифрового развития Республики Северная Осетия-Алания (далее - Учредитель).

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

Заработная плата работника за месяц не может быть меньше установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 2) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей

- руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- 3) мнения представительного органа работников;
 - 4) перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
 - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
 - 6) государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

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

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

2. Оплата труда работников

2.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается коллективным договором, 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 на основании письменного заявления работника оказывается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов) в год.

2.4. Доплата за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случаях совмещения им должностей, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем работ устанавливаются по соглашению сторон.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменном виде не позднее чем за три рабочих дня.

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) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и рабочих Учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям в Учреждении, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и рабочих, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты:

за совмещение профессий (должностей);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных размерах, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются (осуществляются) на основании приказа руководителя.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения

права на назначение этой выплаты либо изменения ее размера.

4.5. 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.

4.6. 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.

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

4.8. В трудовой договор работника Учреждения включается перечень устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера.

4.9. Оплата труда работника Учреждения, привлеченного к работе в выходной или нерабочий праздничный день, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса 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.

4.10. 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.

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:
качество работ;
интенсивность и высокие результаты работы;
стаж работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет 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;
10 лет до 15 лет - 25 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

5.4. 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.

5.5. 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 размеров.

5.6. Выплаты стимулирующего 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 локальным актом Учреждения. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

5.7. Решение о начислении, повышении или снижении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера по итогам работы за определенный период времени принимает руководитель Учреждения в форме локального акта Учреждения на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений, которые доводятся до сведения работника Учреждения под подпись.

5.8. 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.

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

5.10. Выплата за выслугу лет устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются всем работникам Учреждения в соответствии с пунктом 27 Положения о системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания, утвержденного постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания».

Выплата за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты за выслугу лет либо изменения ее размера.

5.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения до 80 процентов оклада (должностного оклада) с учетом следующих показателей:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотлагательной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Республики Северная Осетия-Алания.

Размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5.12. Стимулирующая надбавка за качество работ устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

- соблюдении установленных сроков оказания услуг, выполнения работ;

- положительной оценке работы сотрудника и служб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5.13. С целью поощрения работников за общие результаты труда выплачивается:

- премия по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

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

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

5.14. При начислении премии по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

степень сложности выполненных работником заданий, достигнутых результатов;

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

Премии по итогам работы за установленный период и единовременная премия выплачиваются в пределах имеющихся средств.

При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат работы.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

5.15. Решение о выплате премий работникам и их размере принимается руководителем Учреждения, с учетом достижения показателей и критериев оценки эффективности труда работников, устанавливаемых коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами Учреждения.

Приказ о выплате премии может оформляться об одновременном премировании всех работников Учреждения, а также о премировании работников отдельных структурных подразделений (отделов) Учреждения или отдельных работников.

5.16. Премия выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

5.17. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана разовая 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.

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 - 30 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. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7. Порядок премирования руководителя Учреждения

7.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по результатам выполнения Учреждением плана оказания услуг (выполнения работ), а также с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и производится за установленный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

7.2. Решение о премировании руководителя Учреждения, установлении ему выплат стимулирующего характера с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения принимает руководитель Комитета цифрового развития Республики Северная Осетия-Алания.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению о системе оплаты труда
 работников государственного бюджетного
 учреждения Республики Северная Осетия-Алания
 «Центр информационных технологий»

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
 квалификационным группам общепрофессиональных должностей
 руководителей, специалистов и рабочих государственного бюджетного
 учреждения республики Северная Осетия-Алания «Центр
 информационных технологий»**

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (первый квалификационный уровень)	
Начальник отдела	24 500,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (пятый квалификационный уровень)	
Главный специалист	23 000,00
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (четвертый квалификационный уровень)	
Ведущий специалист по кадрам	22 000,00
Ведущий юрисконсульт	22 000,00
Ведущий программист	22 000,00
Ведущий специалист по защите информации	22 000,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного
учреждения Республики Северная Осетия-Алания
«Центр информационных технологий»

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не вошедшим
в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и рабочих, государственного
бюджетного учреждения республики Северная Осетия-Алания
«Центр информационных технологий»**

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Директор	30 000,00
Заместитель директора	27 000,00
Главный бухгалтер	27 000,00
Контрактный управляющий	22 000,00
Системный администратор	22 000,00