

**КОМИТЕТ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ
ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

ПРИКАЗ

«*27*» *04* 2022 г.

№ *60-р*

*О системе оплаты труда работников
государственных казенных учреждений
центров занятости населения РСО-Алания*

В соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 г. № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 сентября 2021 г. № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области содействия занятости населения» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

2. Козаевой И.Б. - ведущему советнику отдела организационной, кадровой работы и противодействия коррупции ознакомить директоров государственных казенных учреждений центров занятости населения республики с утвержденным Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения под роспись.

3. Контроль по исполнению настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель



А.А. Плаева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия - Алания по занятости населения

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 3 декабря 2021 г. № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и включает в себя:

- порядок установления размера окладов (должностных окладов) и доплаты к окладам работников государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия – Алания (далее – Учреждения);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директоров Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников Учреждений 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 Учреждений 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.

1.4. Заработная плата работников Учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законом

и иными нормативными правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания, включая настоящее положение.

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

1.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

1.9. Заработная плата работников Учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Учреждения руководствуются носящим обязательный характер Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения, осуществляющим функции и полномочия учредителя, включающими для работников конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий)

1.11. Размеры должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, персональных надбавок устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.12. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Комитетом Республики Северная Осетия - Алания по занятости населения и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.13. При разработке штатного расписания руководитель учреждения не вправе применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих

или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Порядок установления размера оклада (должностного оклада) и доплаты к окладам.

2.1.1. Размеры должностных окладов работников Учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Конкретные размеры должностных окладов работников Учреждений, устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

2.1.3. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:
при изменении ПКГ оплаты труда – согласно дате приказа по Учреждению;
при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (Учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени "доктор наук" вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени "кандидат наук" вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

при изменении стажа работы – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.2.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

выплаты за работу, связанную со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в отдаленных горных районах;

2.2.2. Выплаты компенсационного характера работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются доплаты в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. №38-П, от 28 июня 2018 г. №26-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.2.3. Доплата за совмещение профессий (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 профессий (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.

2.2.4. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. 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.

Общий объем сверхурочной работы не должен превышать 120 часов в год.

2.2.6. Специалистам Учреждений за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. С учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемых работ, а также степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей работникам могут устанавливаться:

1) надбавки:

за наличие ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук";

за наличие почетного звания;

2) стимулирующие выплаты и премии:

за высокое качество работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.2. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится за одно почетное звание по основной работе.

2.3.3. При наличии у работника ученой степени и почетного звания доплата устанавливается по каждому из этих оснований.

2.3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются всем работникам Учреждения в зависимости от стажа трудовой деятельности в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации.

2.3.6. Размеры выплаты за непрерывный стаж работы составляют:
от 1 года до 3 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);
от 3 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);
от 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);
при стаже работы свыше 10 лет – 30 процентов (должностного оклада).

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником документа, подтверждающего отработанный период.

2.3.7. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается 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.

Размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

2.3.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной 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.

2.3.9. С целью поощрения работников за общие результаты труда выплачиваются:
премия по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

единовременная премия.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение показателей работы, установленных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период и единовременная премия выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

2.3.10. Решение о введении каждого из видов премий принимает руководитель Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего Учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, указывается в положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. В Учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

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.

2.3.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда.

Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

В отношении каждого работника устанавливаются в трудовом договоре показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда. При этом рекомендуется учитывать:

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

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

другие показатели.

2.3.12. Конкретные размеры выплат утверждаются приказом директора Учреждения, а для директора Учреждения – приказом Комитета Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения, с учетом исполнения показателей и критериев оценки эффективности труда установленных для работников и Учреждения.

3. Условия оплаты труда директоров Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

3.1. Заработная плата директоров Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы 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".

3.3. Заработная плата директору Учреждения устанавливается с учетом типа Учреждения и сложности выполняемой им работы.

3.4. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Размеры должностных окладов заместителей директоров Учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.6. С учетом условий труда директорам государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

3.7. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения, по результатам выполнения Учреждением плана оказания услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

При премировании руководителя Учреждения могут быть учтены результаты независимой оценки качества оказания услуг (выполнения работ).

3.8. Для заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

3.9. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического наблюдения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При награждении государственными наградами Республики Северная Осетия-Алания руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Республики Северная Осетия-Алания.

4.2. Норма рабочего времени работников Учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

4.4. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение установленных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений не должна составлять более 40%.

4.5. 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.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников государственных
казенных учреждений центров занятости
населения, подведомственных Комитету
Республики Северная Осетия-Алания

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-
АЛАНИЯ ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

1. Должностные оклады работников государственных казенных учреждений центров занятости населения, занимающих должности руководителей, специалистов, служащих и осуществляющих профессиональную деятельность на основании профессиональных стандартов, устанавливаются в следующих размерах:

1.1. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, снижению напряженности на рынке труда, в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения", утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 сентября 2021 г. № 642н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Предоставление услуг по содействию в трудоустройстве и самозанятости гражданам, работодателям в подборе необходимых работников	6	Консультант центра занятости населения	10 000
		Специалист центра занятости населения	10 000
		Инспектор центра занятости населения II категории	11 000
		Старший инспектор центра занятости населения	11 000
		Инспектор центра занятости населения I категории	12 000
		Ведущий консультант центра занятости населения	13 000

		Ведущий инспектор центра занятости населения	13 000
		Ведущий специалист центра занятости населения	13 000
		Главный инспектор центра занятости населения	14 000
		Главный специалист центра занятости населения	14 000
Предоставление услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации безработных граждан на рынке труда	6	Профконсультант (карьерный консультант)	10 000
		Специалист по профориентации	10 000
		Специалист по социальной и психологической адаптации граждан	10 000
		Профконсультант II категории	11 000
		Профконсультант I категории	12 000
		Ведущий профконсультант	13 000
		Ведущий специалист по социальной и психологической адаптации граждан	13 000
Предоставление услуги по профессиональному обучению и ДПО безработным гражданам	6	Специалист центра занятости населения	10 000
		Старший инспектор центра занятости населения	11 000
		Ведущий инспектор центра занятости населения	13 000
		Ведущий специалист центра занятости населения	13 000
		Главный инспектор центра занятости населения	14 000
		Главный специалист центра занятости населения	14 000
Руководство деятельностью подразделения центра занятости	7	Начальник отдела центра занятости населения	15 000

населения		Начальник подразделения центра занятости населения	
-----------	--	----------------------------------------------------	--

1.2. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по администрированию информационно-коммуникационных (инфокоммуникационных) систем в соответствии с профессиональным стандартом "Системный администратор информационно-коммуникационных систем", утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 г. № 680н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Обслуживание сетевых устройств информационно-коммуникационной системы	6	Ведущий специалист отдела инфокоммуникационных технологий	10 000

1.3. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления охраной труда в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в области охраны труда", утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 г. № 274н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации	6	Специалист по охране труда	10 000

1.4. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по управлению персоналом в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению персоналом", утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. №691н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Документационное обеспечение работы с персоналом	5	Специалист по кадровому делопроизводству	9 500

1.5. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по управлению персоналом в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок", утвержденным Приказом Министерства труда и

социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. №625н:

Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	5	Специалист по закупкам Работник контрактной службы Контрактный управляющий	9 000
Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	6	Старший специалист по закупкам Консультант по закупкам Работник контрактной службы Контрактный управляющий	10 000
Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	7	Ведущий специалист Работник контрактной службы Заместитель руководителя подразделения Руководитель подразделения Руководитель контрактной службы Контрактный управляющий	12 000
Контроль в сфере закупок	8	Советник Заместитель руководителя Руководитель	14 000

3. Должностные оклады работников учреждений занятости, занимающих должности специалистов, служащих и осуществляющих профессиональную деятельность на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Архивариус	9 500
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	9 500

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	10 000

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Экономист Юрисконсульт	9 500
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Экономист II категории Юрисконсульт II категории	10 000
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Экономист I категории Юрисконсульт I категории	10 500
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" Ведущий юрисконсульт	11 000

3. Должностные оклады работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах:

**Профессиональная квалификационная группа
"Профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Диапазон тарифных разрядов по	Должностной оклад, руб.
-------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------	-------------------------

		ОК 016-94	
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		
	Дворник	1	7 000
	Сторож (вахтер)	1 - 2	7 000
	Уборщик служебных помещений	1 - 2	7 000
	Уборщик территории	1	7 000
	Плотник	2 - 6	7 500
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2 - 4	7 500
	Слесарь-сантехник	2 - 6	7 500
	Слесарь-ремонтник	2 - 8	7 500
	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2 - 6	7 500

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель	8 000

4. Размер минимального должностного оклада директора учреждения занятости устанавливается приказом Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения в следующем размере:

Штатная численность учреждения занятости, шт. ед.	до 10	от 11 до 20	свыше 20
Должностной оклад, руб.	19 000	19 500	20 000

5. Размеры должностных окладов работников учреждений занятости, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, и должностные оклады работников учреждений занятости, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, индексируются в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания.
