



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

от 18 марта 2025 г. № 83

г. Владикавказ

**Об оплате труда работников Государственного казённого
учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания
«Центр обеспечения деятельности по защите населения
и территорий Республики Северная Осетия-Алания
от чрезвычайных ситуаций»**

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» 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 казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 июля 2009 года № 220 «Об оплате труда работников Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 22 июля 2011 года № 190 «О повышении заработной платы работникам государственного учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и

территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21 декабря 2012 года № 454 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 июля 2009 года № 220 «Об оплате труда работников Государственного учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 13 декабря 2013 года №469 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 июля 2009 года № 220 «Об оплате труда работников Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»;

пункт 2 приложения к постановлению Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 13 декабря 2016 года № 437 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 19 декабря 2017 года №497 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 июля 2009 года № 220 «Об оплате труда работников Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 20 февраля 2018 года №53 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 июля 2009 года № 220 «Об оплате труда работников Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 19 декабря 2023 года №573 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 июля 2009 года. № 220 «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций».

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

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 18 марта 2025 г. № 83

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного казённого
учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания
«Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий
Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания и определяет систему и правила оплаты труда работников Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций» (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, установление которых предусмотрены настоящим Положением.

Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда за месяц не может быть менее установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

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. Заработная плата работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

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

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с учредителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

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

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, устанавливаемые в соответствии с Положением, не могут быть ниже окладов (должностных окладов), установленных в соответствии с ранее применяемой в Учреждении системой оплаты труда. Если размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые в соответствии с Положением, ниже размеров окладов (должностных окладов), установленных до введения системы оплаты труда, то применяются ранее установленные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ). Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по Учреждению;

при присвоении классной квалификации (квалификационной категории) - согласно дате приказа органа (Учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

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.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

за работу 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);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, за ведение воинского учета в Учреждении.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.3. 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.

3.4. 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 Учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем работ устанавливаются по соглашению сторон.

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

3.5. Работникам Учреждения в зависимости от условий труда, непосредственно занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачиваются:

а) за работу в тяжелых и вредных условиях труда - 12 процентов должностного оклада;

б) за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - 24 процента должностного оклада;

в) при работе на автомобилях, оборудованных аппаратурой связи «Роса», - до 25 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, определяются по результатам оценки условий труда.

3.6. Водителям автомобилей при введении ненормированного рабочего времени выплачивается до 50 процентов должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.7. За работу в ночное время отдельным категориям работников Учреждения осуществляется доплата из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и оформляется локальными нормативными актами Учреждения.

Уменьшение размера компенсационной выплаты допускается только до минимального размера, установленного трудовым законодательством и иными нормативными актами.

3.8. Работнику Учреждения, ответственному за ведение воинского учёта в Учреждении, в том числе бронирование граждан, выплачивается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов должностного оклада.

Работник (должностное лицо) Учреждения, ответственный за ведение воинского учета, назначается локальным нормативным актом.

3.9. Работникам Учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурного подразделения Учреждения по защите государственной тайны выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2024 года №132 «Об утверждении Правил допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».

Допуск работников Учреждения к сведениям, составляющим государственную тайну, осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2024 года №132 «Об утверждении Правил допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».

Назначение работникам Учреждения, допущенных к государственной тайне, а также сотрудникам структурного подразделения Учреждения по защите государственной тайны ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу оформляется локальным нормативным актом.

3.10. 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 нормативным актом.

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

3.11. Привлечение работника Учреждения к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется локальным нормативным актом Учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

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. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

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

4.2. Доплата за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников Учреждений к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Доплата за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

4.3. 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.

4.4. Стимулирующая надбавка за 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.

4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения 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.

4.6. С целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда выплачивается премия по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

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

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, в выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в 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.

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

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

4.7. 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.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

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

В отношении каждого работника в трудовом договоре устанавливаются 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.

4.9. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов за отработанное в качестве водителя время устанавливается надбавка: имеющим квалификационную категорию водителя 2-го класса, в размере 10 процентов, 1-го класса - 25 процентов должностного оклада.

Спасателям Республиканской профессиональной поисково-спасательной службы Республики Северная Осетия-Алания, водителям и другим работникам Учреждения за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности подразделений, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы могут устанавливаться надбавки в размере до 50 процентов должностного оклада.

Решение о размерах выплат ежемесячной надбавки работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения.

4.10. Работникам Учреждения, включенным в состав Комиссии Республики Северная Осетия-Алания по чрезвычайным ситуациям и обеспечению пожарной безопасности и принимающим участие в ее работе, выплачивается до 50 процентов должностного оклада. Указанная надбавка выплачивается за период выполнения работ по ликвидации чрезвычайной ситуации.

4.11. В случаях если работа носит разъездной характер и её продолжительность составляет 12 дней и более в месяц и при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, им выплачивается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - 15 процентов должностного оклада.

4.12. В целях стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и исполнительных работников Учреждения и достижения ими высокой результативности труда устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в размере до 100 процентов должностного оклада.

Решение о размерах выплат ежемесячной надбавки работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения.

4.13. 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.

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

4.14. Назначение процентной стимулирующей надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях производится на основании локального нормативного акта по представлению комиссии по установлению стажа работы, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

4.15. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) при стаже работы устанавливается в следующих размерах:

свыше 1 года	- 5 процентов;
свыше 2 лет	- 10 процентов;
свыше 3 лет	- 15 процентов;
свыше 4 лет	- 20 процентов;
свыше 5 лет	- 25 процентов;
свыше 10 лет	- 30 процентов;
свыше 15 лет	- 40 процентов.

4.16. В стаж работы, дающий работникам право на выплату процентной надбавки, включаются следующие периоды трудовой деятельности:

1) работа:

в Учреждении;

в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;

в структурных подразделениях (должностях) федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций;

в воинских частях Министерства обороны Российской Федерации;

в Министерстве внутренних дел Российской Федерации и в органах внутренних дел на должностях руководителей и специалистов;

в федеральных органах исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба;

в Российском корпусе спасателей, в поисково-спасательных и аварийно-спасательных службах;

2) военная служба:

по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, а также войсках гражданской обороны и других воинских формированиях федеральных органов исполнительной власти и в органах внутренних дел, из расчета один день военной службы за два дня работы;

в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;

3) время отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на ежемесячную процентную надбавку за выслугу лет к окладу (должностному окладу) является трудовая книжка, военный билет военнослужащего запаса и иные документы, подтверждающие стаж работы.

4.17. Работникам Учреждения выплачивается единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года в размере 2 должностных окладов.

Работникам, уволенным в течение календарного года (не отработавшим полного календарного года), уволенным в связи с сокращением численности штата, а также в связи с выходом на пенсию, выплата единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года производится пропорционально числу отработанных полных календарных месяцев в данном рабочем году.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада согласно приложению 2 к настоящему Положению, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

5.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению учредителя Учреждения, по результатам выполнения Учреждением плана оказания услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по результатам выполнения Учреждением соответствующих планов мероприятий в установленной сфере деятельности, а также с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и производится за установленный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

Решение о премировании руководителя Учреждения, установлении ему выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения принимает исполнительный орган Республики Северная Осетия-Алания, в ведении которого находится Учреждение.

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

5.7. В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению учредителя Учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников Учреждения в текущем году по сравнению с ее размером в предшествующем году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

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.

5.8. 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.

5.9. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премий и поощрений, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Норма рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

6.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно 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.

7. Оплата труда работников Учреждения

7.1. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, определенной трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

7.3. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы (оплаты труда) работников Учреждения производится ежегодная индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в размере не ниже уровня инфляции, установленном федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

7.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в порядке и сроки, установленные трудовым законодательством.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.5. Работнику Учреждения в пределах фонда оплаты труда при уходе в очередной ежегодный отпуск осуществляются единовременная выплата к отпуску в размере двух окладов (должностных окладов) год.

8. Фонд оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

8.2. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов может быть направлена на повышение оплаты труда работников Учреждения.

8.3. 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 размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Государственного казённого
учреждения при Правительстве Республики
Северная Осетия-Алания «Центр
обеспечения деятельности по защите
населения и территорий Республики
Северная Осетия-Алания от чрезвычайных
ситуаций»

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов, служащих и рабочих Государственного казённого учреждения при
Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения
деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-
Алания от чрезвычайных ситуаций»**

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий
рабочих**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (первый квалификационный уровень)		
1.	Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер)	6200
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (первый квалификационный уровень)		
2.	Водитель автомобиля	9800

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (первый квалификационный уровень)	
1.	Техник	9900
	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (второй квалификационный уровень)	
2.	Заведующий складом	10000
	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (четвертый квалификационный уровень)	
3.	Механик	11000
	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (четвертый квалификационный уровень)	
5.	Ведущий специалист	11500
	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (пятый квалификационный уровень)	
6.	Главный специалист, заместитель главного бухгалтера	15500
	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (первый квалификационный уровень)	
7.	Начальник отдела	18500

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Третий квалификационный уровень		
1.	Методист, мастер производственного обучения	12500
Четвертый квалификационный уровень		
2.	Преподаватель	13000

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
Второй квалификационный уровень		
1.	Спасатель	11000

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и рабочих Государственного казённого учреждения при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания «Центр обеспечения деятельности по защите населения и территорий Республики Северная Осетия-Алания от чрезвычайных ситуаций»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1.	Спасатель-водитель	11000
2.	Спасатель 3 класса, спасатель 3 класса-водитель	11500
3.	Заведующий учебно-методическим кабинетом	11500
4.	Оперативный дежурный	12000
5.	Спасатель 2 класса, спасатель 2 класса-водитель	12200
6.	Спасатель 1 класса, спасатель 1 класса-водитель	13000
7.	Системный администратор, старший оператор, оператор 112, оператор 112 (психолог)	14000
8.	Начальник факультета учебно-методического центра по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, заместитель начальника учебно-методического центра по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	14500
9.	Заместитель начальника отдела, заместитель начальника Республиканской профессиональной поисково-спасательной службы, заместитель начальника центра обработки вызовов экстренных оперативных служб по единому номеру «112», администратор информационной безопасности, аналитик 112	15500

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
10.	Помощник начальника Центра, начальник центра мониторинга, прогнозирования и лабораторного контроля, начальник учебно-методического центра, начальник Республиканской профессиональной поисково-спасательной службы, начальник центра обработки вызовов экстренных оперативных служб по единому номеру «112»	18500

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Государственного казённого
учреждения при Правительстве Республики
Северная Осетия-Алания «Центр
обеспечения деятельности по защите
населения и территорий Республики
Северная Осетия-Алания от чрезвычайных
ситуаций»

**Размеры окладов (должностных окладов) начальника ГКУ «Центр», его
заместителей и главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1.	Начальник Центра	21500
2.	Заместитель начальника Центра	19500
3.	Главный бухгалтер	18500
