



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН-АЛАНИЙЫ ХИЦАУАД

У Ы Н А Ф Ф Æ

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 7 апреля 2026 г. № 114

г. Владикавказ

**О системе оплаты труда работников государственного  
бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания  
«Центр государственной кадастровой оценки»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных 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 об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр государственной кадастровой оценки».
2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания



Б.Джанаев

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания  
от 7 апреля 2026 г. № 114

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного**  
**учреждения Республики Северная Осетия-Алания**  
**«Центр государственной кадастровой оценки»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр государственной кадастровой оценки» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 г. № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и размеры оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр государственной кадастровой оценки» (далее - Учреждение).

1.3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем Учреждения 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. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, и состоит из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачиваемых на основании решения руководителя Учреждения в отношении конкретного работника.

2.2. 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3 Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и рабочих Учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям в Учреждении, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и рабочих, устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.4. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц.

2.5. Работнику Учреждения может быть установлен повышенный оклад.

Повышенный оклад в размере до 10 % устанавливаются работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении повышенного оклада принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации в Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; 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); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. С учетом условий труда работников и в случае необходимости могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время, при

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, установленной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.).

3.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере 4 % от оклада.

3.4. В случаях работы со сведениями, составляющими государственную тайну, работнику Учреждения устанавливается процентная надбавка в размере и в порядке, определяемых законодательством о государственной тайне.

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

#### **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 могут устанавливаться:

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

4.2. 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.

4.3. Решение о введении каждого вида стимулирующей выплаты и премии принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований.

В Учреждении одновременно может быть введено несколько стимулирующих выплат и премий за разные периоды работы, например, по итогам работы за месяц, квартал и по итогам работы за год.

Приказ о выплате стимулирующих выплат и премий может оформляться как об одновременной выплате и премировании всех работников Учреждения, так и о выплате и премировании работников отдельных структурных подразделений Учреждения или отдельных работников.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на основании решения руководителя Учреждения в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. При назначении стимулирующей надбавки учитываются в том числе:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологии, требований к процедурам при выполнении работ;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Размер надбавки устанавливается:

- руководителю Учреждения по решению учредителя Учреждения в размере до 50% должностного оклада;

- работникам Учреждения решением руководителя Учреждения в размере до 30% должностного оклада.

4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании решения руководителя Учреждения в отношении конкретного работника. При назначении стимулирующей надбавки учитываются в том числе:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

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

4.6. Работникам Учреждения на основании решения руководителя Учреждения в отношении конкретного работника выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к окладу в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 10%;
- от 3 до 5 лет - 15%;
- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 15 лет - 25%;
- свыше 15 лет - 30%.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.7. 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 в том числе:

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

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов.

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.

Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные поощрительные премии по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;

- в связи с праздничными и юбилейными датами;

- в связи с празднованием профессиональных отраслевых праздников;

- в связи с выходом на пенсию.

Выплата единовременной поощрительной премии работникам Учреждения производится после издания соответствующего приказа руководителя Учреждения.

Выплата единовременной поощрительной премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения.

Размеры премии максимальным размером не ограничены.

Решение о введении каждой из видов премии принимает руководитель Учреждения в пределах бюджетных ассигнований.

В Учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

Приказ о выплате премии издается как в отношении одновременного премирования всех работников Учреждения, так и в отношении

премирования работников отдельных структурных подразделений (отделов) Учреждения либо отдельных работников.

4.8. Работнику Учреждения устанавливаются надбавки к окладам за наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук».

Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, устанавливаются надбавки в размере:

за ученую степень «кандидат наук» - 10 % от оклада;

за ученую степень «доктор наук» - 20 % от оклада.

Работнику Учреждения устанавливаются надбавки к окладам за наличие почетного звания Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания.

Работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание, устанавливаются надбавки в размере:

за наличие почетного звания Республики Северная Осетия-Алания - 10% от оклада;

за наличие почетного звания Российской Федерации - 15% от оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавки устанавливаются на основании одного из них.

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

Применение надбавки к окладу за присвоение ученой степени и почетного звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

## **5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера**

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

5.2. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителю Учреждения на основании оценки эффективности работы Учреждения за отчетный период в соответствии с установленным перечнем целевых показателей эффективности работы учреждений и критериями оценки эффективности работы их руководителей, утвержденными приказом учредителя Учреждения.

5.3. 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.

5.4. В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению учредителя Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с ее размером в предшествующем году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами правительства Республики Северная Осетия-Алания.

5.5. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения к средней заработной плате работников Учреждения устанавливается в кратности 4.

5.7. Премирование руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру производятся на основании решения руководителя Учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

6.3. 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.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам при уходе в очередной отпуск, при необходимости платного лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных средств при хронических заболеваниях (в случае предоставления подтверждающих документов), в случае смерти близких родственников и в иных случаях.

Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании письменного заявления работника на имя руководителя Учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размерах принимает руководитель Учреждения.

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

Фонд оплаты труда в Учреждении состоит из базового фонда оплаты труда, компенсационного фонда и фонда стимулирования. Выплаты из компенсационного фонда и фонда стимулирования могут носить как регулярный, так и разовый характер.

Экономия фонда оплаты труда, в том числе в связи с оптимизацией структуры и штатов, может быть направлена на повышение оплаты труда работников, выплату материальной помощи и премий.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Северная Осетия-Алания  
«Центр государственной кадастровой  
оценки»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
(должностных окладов) по профессиональным  
квалификационным группам общепрофессиональных должностей  
руководителей, специалистов и рабочих государственного  
бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания  
«Центр государственной кадастровой оценки»

| <b>Квалификационный уровень</b>  | <b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b> | <b>Размер должностного оклада (в рублях)</b> |
|--|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» |   |  |
| 1 квалификационный уровень   | Начальник юридического отдела                           | 39000,00                                     |
| 1 квалификационный уровень   | Начальник отдела  | 39000,00                                     |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»   |   |  |
| 1 квалификационный уровень   | Юрисконсульт  | 31200,00                                     |
| 1 квалификационный уровень   | Программист   | 31200,00                                     |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»    |   |  |
| 1 квалификационный уровень   | Делопроизводитель                                       | 24960,00                                     |

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
**(должностных окладов) должностей, не вошедших**  
**в профессиональные квалификационные группы**  
**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов**  
**и рабочих государственного бюджетного учреждения**  
**Республики Северная Осетия-Алания «Центр государственной**  
**кадастровой оценки»**

| <b>Наименование должности</b>                      | <b>Размер должностного оклада<br/>(в рублях)</b> |
|--|--|
| Директор   | 46800,00   |
| Заместитель директора                              | 40560,00   |
| Главный бухгалтер                                  | 39000,00   |
| Специалист по определению<br>кадастровой стоимости | 34320,00   |
| Специалист по анализу рынка<br>недвижимости        | 24960,00   |

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
бюджетного учреждения  
Республики Северная Осетия-Алания  
«Центр государственной кадастровой  
оценки»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке исчисления стажа работы работников**  
**государственного бюджетного учреждения**  
**Республики Северная Осетия-Алания**  
**«Центр государственной кадастровой оценки»**  
**для выплаты ежемесячной надбавки к должностному**  
**окладу за выслугу лет**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам государственного бюджетного учреждения Республики Северная Осетия-Алания «Центр государственной кадастровой оценки» (далее - Учреждение).

2. В стаж работы, дающий право работникам Учреждения на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются:

1) время работы в организациях независимо от организационно-правовой формы на должностях руководителей, специалистов и служащих, связанных с организацией и предоставлением государственных и негосударственных услуг;

2) время прохождения государственной и муниципальной службы;

3) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4) иные периоды времени, аналогичные периодам времени, установленным законодательством о государственной гражданской службе для включения в стаж государственной гражданской службы;

5) периоды повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обучения в аспирантуре организаций высшего образования при условии, что этим периодам непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в подпункте 1 настоящего пункта.

3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами,

соответствующими установленным законодательством Российской Федерации требованиям.

4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу начисляется и выплачивается работникам Учреждения в следующем порядке:

периоды работы, включаемые в стаж работы, суммируются;

ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу начисляется исходя из должностного оклада работника Учреждения без учета иных надбавок и доплат и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу работника Учреждения устанавливается со дня возникновения у него права на получение указанной надбавки. Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работника Учреждения подлежит изменению со дня возникновения у него права на получение указанной надбавки в ином размере;

если у работника Учреждения право на получение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

---