

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

ПРИКАЗ

« 16 » 07 2025 г.

№ 43-р

*О системе оплаты труда работников
государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения Республики
Северная Осетия-Алания»*

г. Владикавказ Администрация Главы РСО-Алания и
Правительства РСО-Алания

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

18 07 2025 г.

№ 0132-25-2

В соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания».

2. Признать утратившим силу следующие приказы Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения:

приказ Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения от 27 апреля 2022 года № 60-д «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения РСО-Алания»;

приказ Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения от 20 мая 2022 года № 67-д «О внесении изменений в Приказ Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения от 27.04.2022 № 60-д»;

приказ Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения от 26 октября 2023 года № 107-д «О внесении изменения в Приказ Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения № 60-д от 27.04.2022».

3. Козаевой И.Б. - ведущему советнику отдела организационной, кадровой работы и противодействия коррупции ознакомить директора государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» с утвержденным Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» под роспись.

4. Контроль по исполнению настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель председателя



Э.Л. Авакова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Комитета РСО-Алания
по занятости населения
от « 16 » июля 2025 г. № 43-ф

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» (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 формирования размеров окладов (должностных окладов) работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» (далее - Учреждение);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

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 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 Учреждения 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 (при наличии такого

органа);

- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом и иными нормативными правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания, включая настоящее Положение.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого 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, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также утверждаемые Правительством Российской Федерации требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений 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).

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 Учреждения (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. Учреждение руководствуется носящим обязательный характер настоящим Положением, утверждаемым Комитетом Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения, осуществляющим функции и полномочия учредителя, включающим для работников конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям.

1.11. Размеры должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера надбавок устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения. При этом доля выплат по окладам (должностным окладам) в фонде оплаты труда Учреждения должна быть не ниже 55 процентов.

Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения, используются в целях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

При увеличении фонда оплаты труда Учреждения, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, дополнительные средства преимущественно направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов).

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

1.13. 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, то наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок установления размера оклада (должностного оклада).

2.1.1. Фиксированные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются дифференцировано на основе квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы в зависимости от сложности труда.

2.1.2. Конкретные размеры должностных окладов работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения, подведомственных Комитету Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

2.1.3. Изменение размеров должностных 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. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 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 Учреждения, 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 исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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.

2.2.6. Специалистам Учреждения за работу в структурных подразделениях Учреждения, 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 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 стаж работы составляют:

от 1 года до 3 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 3 до 5 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 20 процентов 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 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, 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 наличии такого органа). При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате труда работников Учреждения.

Период, за который выплачивается премия, указывается в положении об оплате 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.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения его на весь срок действия дисциплинарного взыскания премии за определенный период работы (ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения ее размера.

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые

начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

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

Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективным договором, 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 директора Учреждения,
его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок
определения размеров должностных окладов, размеры и условия
осуществления выплат компенсационного
и стимулирующего характера**

3.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения 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 директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.6. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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. 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 Учреждения 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 Учреждения 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 государственного
казенного учреждения
«Центр занятости населения
Республики Северная Осетия-
Алания»

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ
СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ»**

Управляющий Центр занятости населения	
Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор	36000
Заместитель директора	32400
Отдел финансирования и бухгалтерского учета	
Начальник отдела - Главный бухгалтер	30600
Заместитель начальника отдела - заместитель главного бухгалтера	25000
Бухгалтер	23000
Экономист	23000
Специалист по закупкам	23000
Отдел юридического обеспечения и службы по работе с персоналом	
Начальник отдела	26000
Специалист по кадрам	23000
Юрисконсульт	22000
Делопроизводитель	21000
Отдел контроля качества и дизайна клиентского опыта	
Начальник отдела	26000
Главный специалист	23000
Ведущий специалист	22000
Отдел активной политики, анализа рынка труда и статистики	
Начальник отдела	26000
Ведущий специалист	22000

Отдел методического сопровождения и контакт-центр	
Начальник отдела	26000
Ведущий специалист	22000
Специалист	20000
Сектор внутреннего контроля	
Специалист внутреннего контроля	27000
Сектор пресс-службы	
Пресс-секретарь	22000
Секретарь	21000
Сектор информационных систем	
Ведущий специалист	22000
Административно-хозяйственный отдел	
Начальник отдела	26000
Ведущий специалист	22000
Водитель	19000
Уборщик служебных помещений	19000
Отделение Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» по г. Владикавказ	
Руководитель отделения	30000
Водитель	19000
Уборщик служебных помещений	19000
Отдел предоставления мер государственной поддержки в сфере занятости работодателям	
Начальник отдела - заместитель руководителя отделения	26000
Главный инспектор центра занятости населения	22000
Ведущий инспектор центра занятости населения	21000
Инспектор центра занятости населения	20000
Отдел предоставления мер государственной поддержки в сфере занятости гражданам	
Начальник отдела	26000
Главный инспектор центра занятости населения	22000
Ведущий инспектор центра занятости населения	21000
Инспектор центра занятости населения	20000
Отделение Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания» по району	
Руководитель отделения	30000
Главный инспектор центра занятости населения	22000

Ведущий инспектор центра занятости населения	21000
Инспектор центра занятости населения	20000
Уборщик служебных помещений	19000
