



АДМИНИСТРАЦИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.11.2021 № 452

Об утверждении Положения об оплате труда работников смоленского областного государственного казенного учреждения «Центр патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи «Долг»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»

Администрация Смоленской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников смоленского областного государственного казенного учреждения «Центр патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи «Долг».
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Смоленской области от 10.03.2009 № 116 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений сферы молодежной политики».
3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2021 года.

Губернатор
Смоленской области



Протокольный отдел
А.В. Островский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Смоленской области
от 30.11.2021 № 452

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников смоленского областного
государственного казенного учреждения «Центр
патриотического воспитания и допризывной
подготовки молодежи «Долг»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, областного закона «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и устанавливает порядок определения заработной платы работников смоленского областного государственного казенного учреждения «Центр патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи «Долг» (далее также – учреждение).

1.2. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, установленных областным законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады в размерах согласно приложению к настоящему Положению.

2. Виды, размеры, порядок и условия применения
стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения относится ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы.

2.3. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

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

2.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу в особых условиях (сложность, напряженность, важность, объем работы и оперативность ее выполнения, ненормированный рабочий день) и выплачивается в следующих размерах:

- руководителю учреждения – до 50 процентов (включительно) должностного оклада;
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – до 70 процентов (включительно) должностного оклада;
- работникам учреждения – до 100 процентов (включительно) должностного оклада.

2.5. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2.6. Размер выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- руководителю учреждения – правовым актом уполномоченного органа исполнительной власти Смоленской области в сфере молодежной политики;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения – приказом руководителя учреждения.

2.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в следующем размере:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки (процент от должностного оклада)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 лет	30

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют работники учреждения, работающие на условиях полного рабочего времени, кроме временных работников, а также работники, принятые на работу по совместительству.

Общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, организациях сферы молодежной политики и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа

работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

Ежемесячная надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада работника учреждения без учета доплат и надбавок и выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

2.8. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов (включительно) должностного оклада.

Основанием для выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ является качественное исполнение работником учреждения трудовых обязанностей, в том числе своевременность и качество выполняемых заданий, поручений, оперативное и качественное исполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих в порядке подчиненности руководителей и непосредственных руководителей, отданных ими в пределах своих должностных полномочий, соблюдение порядка работы со служебной документацией (информацией).

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Размер выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.9. Основанием для выплаты премии по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Порядок выплаты премии по итогам работы определяется положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии по итогам работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

3.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

3.1.1. Руководителю учреждения ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере шести должностных окладов.

3.1.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения:

- ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере шести должностных окладов;

- премии по итогам работы – в размере одного должностного оклада.

3.1.3. Работникам учреждения:

- ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере двенадцати должностных окладов;
- ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере трех должностных окладов;
- ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере шести должностных окладов;
- премии по итогам работы – в размере восемнадцати должностных окладов.

3.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения между выплатами, предусмотренными разделом 2 настоящего Положения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности 4,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Приложение
к Положению об оплате труда
работников смоленского
областного государственного
казенного учреждения «Центр
патриотического воспитания и
допризывной подготовки
молодежи «Долг»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников смоленского
областного государственного казенного учреждения
«Центр патриотического воспитания и допризывной
подготовки молодежи «Долг»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Директор	33 003
2.	Заместитель директора	23 102
3.	Главный бухгалтер	23 102
4.	Начальник отдела	5 803
5.	Ведущий методист	5 356
6.	Методист	5 058
7.	Инструктор-методист	4 746
8.	Бухгалтер	5 654
9.	Водитель автомобиля	3 988
10.	Техник	4 019
11.	Уборщик служебных помещений	3 424