



АДМИНИСТРАЦИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.01.2022 № 12

Об утверждении Положения об
оплате труда работников
смоленского областного
государственного автономного
учреждения «Центр
информационных технологий»

В соответствии с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»

Администрация Смоленской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников смоленского областного государственного автономного учреждения «Центр информационных технологий».
2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2021 года.

Губернатор
Смоленской области



А.В. Островский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Смоленской области
от 25.01.2022 № 12

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников смоленского областного
государственного автономного учреждения «Центр
информационных технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и определяет:

- порядок оплаты труда работников смоленского областного государственного автономного учреждения «Центр информационных технологий» (далее также – учреждение);
- порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника учреждения, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. Настоящее Положение носит рекомендательный характер.

1.9. Устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением размеры и условия оплаты труда работников учреждения не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда работников учреждения, действовавших до вступления в силу настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения, приведенных в приложении к настоящему Положению.

2.4. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

2.5. Рекомендованный перечень выплат компенсационного характера, который может быть установлен для работников учреждения, предусмотрен разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Рекомендованный перечень выплат стимулирующего характера, который может быть установлен для работников учреждения, предусмотрен разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.8. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников учреждения с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов. Конкретный перечень указанных должностей работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения исходя из специфики работы.

2.9. Из фонда оплаты труда работникам учреждения с учетом финансовых средств может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

3.6. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретный размер оплаты труда работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

К указанному виду выплат относится надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. В целях мотивации работников учреждения к качественному результату труда рекомендуется устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы, размеры, условия и порядок выплаты которой устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Выплаты за качество работы.

В целях стимулирования работников учреждения к качеству выполняемой работы рекомендуется устанавливать работникам учреждения надбавки к должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавку за наличие ученой степени рекомендуется устанавливать к должностному окладу:

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по соответствующему профилю;
- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) – работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по соответствующему профилю.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования в сфере информационных технологий и связи, работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается с даты принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук или диплома доктора наук либо с даты заключения трудового договора с работником учреждения в случае наличия у него ученой степени на момент трудоустройства.

Надбавку за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать к окладу (должностному окладу) в размере 10 процентов работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный работник связи и информации Российской Федерации».

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе с даты принятия решения Министерством цифрового развития, связи и

массовых коммуникаций Российской Федерации о присвоении работнику учреждения почетного звания либо с даты заключения трудового договора с работником учреждения в случае наличия у него почетного звания на момент трудоустройства.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) устанавливается в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения.

Расчет размера надбавки за выслугу лет осуществляется по следующей формуле:

$$N_{\text{ст}} = O \times K_{\text{ст}}, \text{ где:}$$

$N_{\text{ст}}$ – размер надбавки за выслугу лет;

O – оклад (должностной оклад);

$K_{\text{ст}}$ – коэффициент стажа.

Коэффициент стажа устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 0,1;
- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 0,2;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,3.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на назначение или изменение этой надбавки.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных работ.

При премировании по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, реализации уставных целей и задач и пр.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы регулируются локальными нормативными актами учреждения, коллективными договорами.

5. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, но не ниже минимального размера оклада (должностного оклада), приведенного в приложении к настоящему Положению.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере цифровых технологий.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются приказом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере цифровых технологий.

5.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников учреждения на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

5.8. 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 1 к 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 1 к 4,5.

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».

5.9. Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Порядок и условия выплаты материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере цифровых технологий.

Порядок и условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждения

6.1. При формировании фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета сверх суммы средств, направляемых для выплаты месячных должностных окладов, предусматриваются средства, направляемые для выплаты (в расчете на год):

- выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, – в размере 11,3 должностного оклада;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – в размере 1,2 должностного оклада (для работников учреждения, фактически допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, на постоянной основе);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 1 должностного оклада;
- выплаты за качество работы – в размере 1 должностного оклада;
- надбавки за выслугу лет – в размере 3 должностных окладов;
- премиальных выплат по итогам работы – в размере 26 должностных окладов (за исключением уборщика служебных помещений, уборщика территории, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, водителя автомобиля, слесаря-сантехника и вахтера) и в размере 6,2 должностного оклада (для уборщика служебных

помещений, уборщика территории, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, водителя автомобиля, слесаря-сантехника и вахтера);

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи – в размере 3 должностных окладов.

6.2. Руководитель учреждения может перераспределять средства фонда оплаты труда учреждения между выплатами, предусмотренными пунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. Сверх средств областного бюджета в фонде оплаты труда учреждения предусматривается не менее 8 процентов от средств, полученных от оказания платных услуг за год.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг и из иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

7.3. Заработная плата работника учреждения, выполнившего месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников смоленского
областного государственного
автономного учреждения «Центр
информационных технологий»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников смоленского областного
государственного автономного учреждения «Центр информационных
технологий»**

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (руб.)
1.	Директор	10 455,00
2.	Первый заместитель директора	9 405,00
3.	Заместитель директора	9 055,00
4.	Начальник управления	8 734,00
5.	Начальник отдела	8 116,00
6.	Заместитель начальника отдела	7 504,00
7.	Главный специалист по приему и обработке экстренных вызовов	6 822,00
8.	Консультант	6 811,00
9.	Главный специалист по защите информации	6 771,00
10.	Главный эксперт	6 771,00
11.	Главный аналитик	6 771,00
12.	Главный специалист	6 462,00
13.	Ведущий специалист по приему и обработке экстренных вызовов	6 355,00
14.	Старший специалист по приему и обработке экстренных вызовов	6 256,00
15.	Ведущий специалист	5 937,00
16.	Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	5 410,00
17.	Специалист 1 категории	4 978,00
18.	Водитель автомобиля	4 939,00
19.	Инженер по охране труда	4 755,00
20.	Специалист	4 749,00
21.	Слесарь-сантехник	4 749,00
22.	Энергетик-электрик	4 095,00
23.	Теплоэнергетик	4 095,00
24.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 095,00
25.	Уборщик служебных помещений	4 095,00
26.	Уборщик территорий	4 095,00
27.	Вахтер	4 095,00

Примечание. Допускается двойное наименование должности, в том числе в случае необходимости обозначения ее специализации.