



ПРАВИТЕЛЬСТВО СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.05.2026 № 286

Об утверждении Положения об оплате труда рабочих смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Центр организации дорожного движения»

В соответствии с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», в целях закрепления квалифицированных кадров, повышения социальной защищенности рабочих смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Центр организации дорожного движения»

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

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда рабочих смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Центр организации дорожного движения».
2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 16 мая 2025 года.

Губернатор
Смоленской области



В.Е. Анохин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Смоленской области
от 22.05.2026 № 286

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда рабочих смоленского областного
государственного бюджетного учреждения
«Центр организации дорожного движения»

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 рабочих смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Центр организации дорожного движения» (далее – учреждение);

- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера рабочим учреждения (далее – работники).

1.2. Система оплаты труда работников, включающая в себя размеры тарифных ставок, 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, иными областными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются трудовые обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением размеры и условия оплаты труда работников не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда работников, действовавших до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников осуществляется на основе тарифных ставок по соответствующему тарифному разряду работ (профессий), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Тарифные разряды работников устанавливаются с учетом требований, устанавливаемых единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов.

В случае если по профессии рабочего предусмотрен диапазон тарифных разрядов, то тарифный разряд работнику устанавливается приказом директора учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

2.3. Размер тарифной ставки первого разряда тарифной сетки устанавливается в размере 11 531 рубля.

2.4. Тарифные ставки второго и последующих разрядов тарифной сетки определяются исходя из тарифной ставки первого разряда тарифной сетки и межразрядных тарифных коэффициентов в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.5. Тарифные ставки работников определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда тарифной сетки на межразрядный тарифный коэффициент, соответствующий присвоенному тарифному разряду.

2.6. Работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. Рекомендованный перечень выплат компенсационного характера, которые могут быть установлены для работников, предусмотрен разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Рекомендованный перечень выплат стимулирующего характера, которые могут быть установлены для работников, предусмотрен разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к тарифным ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.10. Из фонда оплаты труда работников с учетом финансовых средств работникам выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

2.11. Из фонда оплаты труда работников с учетом финансовых средств работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения 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. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится доплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями 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.

Директор 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 при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении трудовых обязанностей временно отсутствующего работника 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. Конкретный размер каждой из компенсационных выплат устанавливается работникам персонально и оформляется приказом директора учреждения, где указываются основание и период, в течение которого они будут выплачиваться. Компенсационные выплаты начисляются к тарифной ставке пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников 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, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавки водителям за классность.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях мотивации работников к качественному результату труда. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется на основе показателей деятельности работников и критериев оценки труда работников, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения.

4.3. Надбавка за качество работы.

Основанием для выплаты надбавки за качество работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по следующим основным (оценочным) показателям:

- добросовестное, квалифицированное и качественное исполнение трудовых обязанностей, 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 трудовой дисциплины;
- соблюдение порядка работы со служебной документацией (информацией).

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

Расчет размера надбавки за выслугу лет осуществляется по следующей формуле:

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

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

C – тарифная ставка;

$K_{ст}$ – 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 по итогам работы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда работников по итогам работы за месяц, квартал, год.

Основанием для установления работникам премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

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

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается на основе показателей эффективности деятельности и критериев оценки труда работников, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения.

4.7. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителям 2-го класса – 10 процентов тарифной ставки;
- водителям 1-го класса – 25 процентов тарифной ставки.

Надбавка водителям за классность производится на основании полученных разрешающих отметок в водительском удостоверении на право управления следующими категориями транспортных средств:

- водитель 2-го класса – на право управления легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

- водитель 1-го класса - на право управления легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

4.8. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам персонально и оформляется приказом директора учреждения.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников формируется в учреждении за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и из иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

5.2. При формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты тарифных ставок, предусматриваются средства, направляемые для выплаты (в расчете на год):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – в размере 2 тарифных ставок;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), – в размере 2 тарифных ставок;

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 2 тарифных ставок (за исключением уборщиков служебных помещений, уборщиков территорий, дворников, сторожей (вахтеров);

- надбавки за качество работы – в размере 4 тарифных ставок (за исключением уборщиков служебных помещений, уборщиков территорий, дворников, сторожей (вахтеров), в размере 2,5 тарифной ставки (для уборщиков служебных помещений, уборщиков территорий, дворников, сторожей (вахтеров);

- надбавки за выслугу лет – в размере 2 тарифных ставок;

- премиальных выплат по итогам работы – в размере 5 тарифных ставок (за исключением уборщиков служебных помещений, уборщиков территорий, дворников, сторожей (вахтеров);

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ – в размере 4 тарифных ставок (за исключением уборщиков служебных помещений, уборщиков территорий, дворников, сторожей (вахтеров);

- надбавки водителям за классность – в размере 2 тарифных ставок;

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи – в размере 2 тарифных ставок.

5.3. Директор учреждения может перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными пунктом 5.2 настоящего раздела.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение формирует единое штатное расписание, которое утверждается директором учреждения.

6.2. Заработная плата работника, 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
рабочих смоленского областного
государственного бюджетного
учреждения «Центр организации
дорожного движения»

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

№ п/п	Разряд	Тарифная ставка (рублей)	Межразрядный тарифный коэффициент
1.	1	11 531	1
2.	2	11 992	1,04
3.	3	12 569	1,09
4.	4	13 145	1,14
5.	5	14 644	1,27
6.	6	16 259	1,41
7.	7	17 873	1,55
8.	8	19 603	1,7