|  |
| --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА** **Верхняя Пышма****ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
| от |  29.11.2016 | № | 1557  |  |
|  |
| г. Верхняя Пышма |
| ***О введении новой системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма»*** |
| В соответствии со ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации и в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма» и сохранения отраслевых особенностей, администрация городского округа Верхняя Пышма |

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

|  |
| --- |
| 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма» (прилагается).2. Ввести с 01.01.2017 новую систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма» в соответствии с положением, утвержденным настоящим постановлением.3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма», предусмотренных в бюджете городского округа Верхняя Пышма на соответствующий финансовый год.4. Признать утратившим силу постановление администрации городского округа Верхняя Пышма от 16.01.2014 № 63 «О введении новой системы оплаты труда работникам муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма» с изменениями, внесенными постановлениями администрации городского округа Верхняя Пышма от 27.11.2014 № 2180, от 31.12.2014 № 2537, от 21.01.2016 № 55.5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Красное знамя» и на официальном сайте городского округа Верхняя Пышма.6. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года.7. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой. |
| Глава администрации | В.С. Чирков |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

городского округа Верхняя Пышма

от 29.11.2016 № 1557

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма»**

**Глава 1. Общие Положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту - Положение) работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации,Приказом МЧС РФ от 28.12.2015  № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» (в редакции от 24.12.2016), постановлением Правительства Свердловской области от 07.12.2011 № 1658-ПП «О создании и функционировании единых дежурно-диспетчерских служб и системы оперативно-диспетчерского управления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области и администрации городского округа Верхняя Пышма, и устанавливает порядок и условия оплаты, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма».

2. Положение направлено на стимулирование добросовестного, качественного и своевременного выполнения порученных работ, развитие инициативы и ответственного отношения работников к своим обязанностям и вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы.

3. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему).

4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, разработанными Учреждением с учетом:

- Приказа МЧС РФ от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» (в редакции от 24.02.2016), Постановлением Правительства Свердловской области от 07.12.2011 № 1658-ПП «О создании и функционировании единых дежурно-диспетчерских служб и системы оперативно-диспетчерского управления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области»- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в расчете на штатную численность работников, на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Верхняя Пышма и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, если это предусмотрено Уставом; утверждается главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

6. Положение включает в себя:

- условия оплаты труда;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Приказом МЧС РФ от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» (в редакции от 24.02.2016), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного характера, утвержденными Приказа МЧС РФ от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» (в редакции от 24.02.2016);

- порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников;

7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

8. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения работ той же квалификации.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

10. При утверждении фонда оплаты труда Учреждения предусматриваются следующие средства на выплаты в расчете на календарный год:

10.1. Выплаты окладов (должностных окладов, тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителей учреждений, - в размере 12 окладов;

10.2. Выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, от окладного фонда в размере 10%;

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем бюджетных средств на основании решения главного распорядителя бюджетных средств и в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера устанавливается исходя из среднего размера указанных выплат за два предыдущих года без учета его увеличения, произведенного по решению главного распорядителя.

10.3. Выплат стимулирующего характера в размере до 100% окладного фонда.

10.4. Единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения главного распорядителя бюджетных средств, в размере дополнительных лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на эти цели главным распорядителем бюджетных средств.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом размеров районного коэффициента.

Руководитель учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными пунктами 10.2 и 10.3 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Главный распределитель бюджетных средств может устанавливать повышающие коэффициенты к фонду оплаты труда.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

11.1. Увеличении (индексации) окладов;

11.2. Изменения штатов (штатных расписаний, перечней);

11.3. Существенных изменений условий оплаты труда;

12. Принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;

Принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

Установления главным распорядителем бюджетных средств повышающего коэффициента к фонду оплаты труда.

При замещении должностей работником, оплата производится за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

13. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**Глава 2. Основные условия оплаты труда**

1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- профессиональных квалификационных групп;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, общий стаж работы, стаж работы по специальности, по занимаемой должности);

- продолжительность рабочего времени работников Учреждения;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Размеры должностных окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с приложениями № 1 к настоящему Положению.

5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

6. Работникам Учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с главой 3 и главой 4 настоящего Положения.

**Глава 3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) работника не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами, приказом начальника Учреждения на определенный срок в пределах срока трудового договора, но не менее чем на один месяц и не более чем на один год (календарный) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности.

4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

4.1. Интенсивность и высокие результаты работы:

- исполнение работником своих обязанностей с достижением высоких результатов в соответствующем периоде в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);

- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность;

- выполнение важных и срочных, а также непредвиденных работ;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- необходимость переносить нагрузки в особых условиях, с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время, в служебных командировках и т.п.);

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, устанавливаются до 50% от оклада (должностного оклада).

4.2 Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада):

при стаже работы от 1 до 3 лет - до 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - до 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - до 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - до 20%;

при стаже работы свыше 15 лет - до 30%.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения (организации) по представлению созданной в учреждении (организации) комиссии по установлению стажа работы.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет, приведен в [приложении](http://base.garant.ru/196456/#31000) № 2 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад без учета других доплат и надбавок.

4.3 Премиальные выплаты по итогам работы:

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым руководителем, по согласованию с профсоюзным органом, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждениями.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждениями, в пределах средств фонда оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия) в размере до 2-х окладов.

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) учреждений, в том числе принятие на работу на условиях совместительства.

Годовая премия выплачивается работнику в размере до двух окладов (должностных окладов), фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

Выплата годовой премии производиться в декабре календарного года, за который она выплачивается, по решению главного распорядителя бюджетных средств годовая премия может выплачиваться в первом квартале года, следующего за календарным.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя.

Руководитель учреждения имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

5. Выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться либо их размер, определенный в соответствии с показателями стимулирования работников, может снижаться в случаях:

- недостаточного уровня исполнительской дисциплины;

- невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно -распорядительных документов;

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;

- прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;

- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу Учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

**Глава 4. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, всем работникам, включая работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих отдельных профессий и младшего обслуживающего персонала, в установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением случаях осуществляются выплаты компенсационного характера:

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения:

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) (далее - оклад) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

1.1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада;

1.2. Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении аттестации рабочих мест и применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом руководителя (начальника) бюджетного и казенного Учреждения.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

2.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

- за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу учреждения:

- без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

- надбавка пожарным и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использование специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником; обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.) - до 20 процентов оклада

2.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе.

1) За ненормированный рабочий день водителям автомобилей - до 25 процентов оклада.

2) Рабочим, не освобожденным от основной работы за руководство бригадой (звеном), иным подразделением:

- с численностью до 10 человек - 15 процентов оклада;

- с численностью 10 человек и более – 25 процентов оклада;

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

2.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Размер и порядок применения районного коэффициента к заработной плате устанавливается законодательством Российской Федерации, в частности Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 г. № 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

 К заработной плате работников учреждения применяется [районный коэффициент](http://base.garant.ru/108125/) в размере 15%.

4. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с участием профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

5. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера руководителям учреждений определяются коллективным договором применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

**Глава 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Для руководителя Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 50 % от оклада;
* за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере до 30 % от оклада;
* премия по итогам работы;
* материальная помощь в размере 2-х окладов;

5. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения не образует новый оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. В целях социальной защищенности руководителя Учреждения и поощрения его за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется премирование руководителя Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании учитывается:

* инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7. Премирование руководителя Учреждения осуществляется ежемесячно по результатам работы, в размере до 50% от должностного оклада, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

8. При премировании руководителя Учреждения должно учитываться:

* успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и плана работы в соответствующем отчетном периоде;
* своевременная и качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
* своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, ответов на запросы различных организаций и населения;
* соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

9. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения в процентах к окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

**Глава 6. Порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда главного бухгалтера Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Для главного бухгалтера Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 50 % от оклада;

* за качество выполнения работ в размере до 35 % от оклада;
* за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере до 30 % от оклада;
* премии по итогам работы.
* материальная помощь в размере 2-х окладов;

5. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) главного бухгалтера Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) главного бухгалтера Учреждения не образует новый оклад (должностной оклад) главного бухгалтера Учреждения и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. В целях социальной защищенности главного бухгалтера Учреждения и поощрения его за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется премирование главного бухгалтера Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании учитывается:

* инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7. Премирование главного бухгалтера Учреждения осуществляется ежемесячно по результатам работы, в размере до 25% от должностного оклада, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

8. При премировании главного бухгалтера Учреждения должно учитываться:

* успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и плана работы в соответствующем отчетном периоде;
* своевременная и качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
* своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, ответов на запросы различных организаций и населения;
* соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

9. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения в процентах к окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

**Глава 7. Порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников**

1. К отдельным категориям работников относятся работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих отдельных профессий и младшего обслуживающего персонала (далее - рабочие).

2. Водителям автомобилей устанавливается надбавка к должностному окладу за классность (квалификацию) без учета повышающего.

3. Надбавка за классность (1 и 2 класс) устанавливается при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления определенными категориями транспортных средств, в следующих размерах:

- за 1 класс - 25% (категории В, С, Д, Е);

- за 2 класс - 10% (категории В, С и только Д или только Е).

4. В целях поощрения рабочих за выполненную работу рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

4.1. Для водителей автомобилей:

- за интенсивность и напряженность работы до 50% должностного оклада;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере до 30% от оклада;

4.2. Для младшего обслуживающего персонала:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере до 30% от оклада;

5. При определении размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать следующие показатели:

Интенсивность и напряженность работы:

- исполнение работником своих обязанностей с достижением высоких результатов в соответствующем периоде в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);

- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность;

- выполнение важных и срочных, а также непредвиденных работ;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- оперативность и качественный результат труда в пределах имеющихся средств;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- необходимость переносить нагрузки в особых условиях, с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время, в служебных командировках и т.п.).

6. Выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться либо их размер, определенный в соответствии с показателями стимулирования работников, может снижаться в случаях:

- недостаточного уровня исполнительской дисциплины;

- невыполнения приказов и распоряжений руководства;

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;

- прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;

- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу Учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

7. При совершении дорожно-транспортного происшествия по вине водителя автомобиля стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ не начисляется при расчете заработной платы за месяц, в котором допущено дорожно-транспортное происшествие.

8. Премирование работников Учреждения осуществляется ежемесячно по результатам работы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

9. При премировании рабочих рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем отчетном периоде;

- своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего служебного распорядка, правил безопасности дорожного движения.

10. При определении размера премии за отчетный период рабочим основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании могут быть:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность работы;

- утрата, повреждение и (или) причинение ущерба имуществу Учреждения или иного причинения ущерба действиями работника;

- несоблюдение требований должностной инструкции и служебного распорядка, нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;

- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу Учреждения или иного причинения ущерба действиями работника;

- невыход на линию автотранспортного средства по вине водителя;

- содержание автомобиля в ненадлежащем виде;

- совершение действия или бездействия, затрудняющего работу работников Управления.

11. Единовременные премиальные выплаты (денежное поощрение, премия) рабочим осуществляется в порядке и на условиях, установленных Положением о премировании.

12. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

**Глава 8. Условия выплаты материальной помощи**

1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях, при условии экономии фонда оплаты труда. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

3. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

**Глава 9. Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 1

к Положению

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАЗМЕРЫ**

**ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ**

**И ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«Управления гражданской защиты городского округа Верхняя Пышма»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размеры должностных окладов, рублей |
| 1. | Начальник | 14 931,00 |
| 2. | Заместитель начальника – начальник отдела ГО,ЧС и ПБ | 13 438,00 |
| 3. | Заместитель начальника – начальник ЕДДС | 13 438,00 |
| 4. | Заместитель начальника – начальник отделения обеспечения безопасности людей на водных объектах | 13 438,00 |
| 5. | Главный бухгалтер | 13 438,00 |
| 6. | Главный специалист | 10 630,00 |
| 7. | Ведущий экономист | 10 280,00 |
| 8. | Ведущий специалист | 10 280,00 |
| 9. | Ведущий бухгалтер | 10 280,00 |
| 10. | Ведущий инженер | 10 280,00 |
| 11. | Специалист гражданской обороны I категории | 9 379,00 |
| 12. | Специалист гражданской обороны II категории | 8 553,00 |
| 13. | Специалист гражданской обороны | 7 791,00 |
| 14. | Заместитель начальника ЕДДС – начальник пункта управления  | 10 280,00  |
| 15.  | Оперативный дежурный ЕДДС | 9 379,00 |
| 16. | Диспетчер ЕДДС | 7 791,00 |
| 17.  | Оператор системы -112 | 7 791,00 |
| 18. | Матрос | 7 091,00 |
| 19. | Уборщик служебных помещений | 4 591,00 |
| 20. | Водитель | 7 091,00 |

Приложение № 2

к Положению

**Перечень периодов работы для исчисления стажа работы,**

**дающего работнику право на выплату ежемесячной**

**процентной надбавки за выслугу лет**

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (далее - стаж работы), включается все время работы (службы) в центральном аппарате и территориальных органах МЧС России, Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службе, воинских частях войск гражданской обороны, спасательных воинских формированиях МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, аварийно-спасательных и поисково-спасательных формированиях, военизированных горноспасательных частях, образовательных, научно-исследовательских, медицинских, санаторно-курортных и иных учреждениях МЧС России, независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

2. В стаж работы включаются периоды работы:

- в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;

- в Российском корпусе спасателей;

- в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

- для работников авиационных и авиационно-спасательных учреждений МЧС России - время работы на предприятиях гражданской авиации Российской Федерации и бывшего СССР;

- для работников центров Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России по субъектам Российской Федерации и служб, осуществляющих деятельность в области безопасности людей на водных объектах - время работы в командных должностях плавсостава судов морского, смешанного (река-море) и внутреннего плавания водного транспорта, а также рыбопромыслового флота при их работе в государственных организациях;

- для работников военизированных горноспасательных частей - время прохождения службы на должностях военизированного личного состава в военизированных горноспасательных частях независимо от их ведомственной принадлежности и время работы на подземных горных работах в должностях и на работах по [списку № 1](http://base.garant.ru/136681/#1000), утвержденному [постановлением](http://base.garant.ru/136681/) Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 и [постановлением](http://base.garant.ru/100834/) Совета Министров РСФСР от 2 октября 1991 г. № 517, с последующими дополнениями и изменениями;

- для медицинских и фармацевтических работников - время работы в медицинских учреждениях, независимо от формы собственности, при условии поступления на работу на медицинские и фармацевтические должности.

3. В стаж работы включаются также время работы:

- в воинских частях, учреждениях, учебных заведениях, на предприятиях и в организациях министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего СССР, в которых законодательством предусмотрена либо была предусмотрена военная служба;

- в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

- в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.).

4. В стаж работы, включаются периоды:

- государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации[\*(4)](http://base.garant.ru/196456/#304444);

- включаются также периоды работы:

на ответственных должностях в органах представительной и исполнительной власти СССР, Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля СССР, органах государственного арбитража СССР, судах и органах прокуратуры СССР;

на выборных должностях в государственных органах Российской Федерации и СССР, профсоюзных органах Вооруженных Сил Российской Федерации и Вооруженных Сил СССР;

на должностях в интеграционных межгосударственных органах, созданных Российской стороной совместно с государствами - участниками Содружества Независимых Государств, в дипломатических, торговых представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации (СССР), представительствах министерств и ведомств СССР и представительствах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за рубежом, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации (СССР) представляли интересы государства, если перед направлением за границу они работали в воинской части и после возвращения из-за границы поступили на работу непосредственно в воинскую часть.

5. В стаж работы, исчисленный в соответствии с [пунктами 1-4](http://base.garant.ru/196456/#31001), включаются периоды иной деятельности, а именно:

- военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

- военная служба в Вооруженных Силах СССР, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, войсках гражданской обороны, органах и войсках государственной безопасности, других воинских формированиях СССР, в Объединенных Вооруженных Силах государств - участников Содружества Независимых Государств;

- военная служба в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - в случаях заключения и ратификации, в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

- служба в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, других войсках, воинских формированиях и органах из расчета один день военной службы за два дня работы.

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

6. В стаж работы, исчисленный в соответствии с [пунктами 1-5](http://base.garant.ru/196456/#31001), включается также период выполнения депутатских полномочий депутатом Федерального Собрания Российской Федерации, работавшим на профессиональной постоянной основе, при условии поступления его на работу непосредственно в воинскую часть.

7. В стаж работы не включаются:

- периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

- период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в [пунктах 5-11 статьи 81](http://base.garant.ru/12125268/13/#815) Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

- периоды работы в учреждениях, организациях и на предприятиях министерств и ведомств, не поименованных в [пункте 1-6](http://base.garant.ru/196456/#31001).