Приложение

к постановлению

администрации города

от 26.12.2017 №2603

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям г.Барнаула»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям г.Барнаула» (далее – Положение) разработано в соответствии со [статьями 135](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=135), [144](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=144), [145](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=145) Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям г.Барнаула» (далее – управление), финансируемых за счет средств бюджета города Барнаула.

Положение включает в себя:

размеры должностных окладов (ставок);

доплаты и надбавки компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты);

доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты);

условия оплаты труда руководителя управления, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда устанавливает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;

повышение качества услуг и результативность работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников управления на основе применения должностных окладов руководителей и специалистов (далее – оклад) и ставок по профессиям рабочих (далее – ставка), компенсационных выплат и стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной [Региональным соглашением](http://internet.garant.ru/#/document/7346514/entry/0) о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае, а в случае его отсутствия, минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Фонд оплаты труда управления формируется из окладов (ставок), компенсационных выплат и стимулирующих выплат ([приложение 1](#sub_10000)).

2.6. По отдельным профессиям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы ([приложение 2](#sub_20000)).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления.

3. Порядок установления окладов (ставок)

3.1. Размер окладов работникам устанавливается руководителем управления на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ ([приложение 3](#sub_30000)).

Отнесение должностей рабочих и служащих к профессионально-квалификационным группам производится на основе приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008 №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах», [от 29.05.2008 №247н](http://internet.garant.ru/#/document/193459/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», [от 29.05.2008 №248н](http://internet.garant.ru/#/document/193507/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.2. Размер ставок рабочих управления устанавливается в зависимости от тарификации работ ([приложение 4](#sub_40000)).

4. Компенсационные выплаты

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам управления устанавливаются выплаты в пределах фонда оплаты труда:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу управления;

за проведение тренировок с применением изолирующих средств;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0)).

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем управления с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления.

4.3. За проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях (выездному составу управления) устанавливаются выплаты:

без применения изолирующих средств – в размере 200% стоимости одного часа работы за каждый час работы;

с применением изолирующих средств – в размере 400% стоимости одного часа работы за каждый час работы.

Перечень аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо опасным условиям:

работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.);

работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

работа в условиях лесных, степных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории;

работа в сложных погодных условиях:

при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20°С и выше плюс 30°С;

на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек.;

сильных (интенсивных) атмосферных осадков;

работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб;

работа в горах на высоте свыше 3000 м или в лавиноопасной зоне с применением альпинистского снаряжения для преодоления сложных участков горного рельефа;

работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения;

работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных;

работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях;

работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

работа в зоне ведения боевых действий;

работа в зонах эпидемий (эпизоотии), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

4.4. За проведение тренировок с применением изолирующих средств работникам производится доплата в размере 200% стоимости одного часа работы за каждый час тренировки.

4.5. Доплата за работу в ночное время

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

За работу в ночное время производится доплата:

работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций – в размере 50% стоимости одного часа работы за каждый час работы в ночное время;

остальным работникам – в размере 35% стоимости одного часа работы за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления, трудовым договором.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам управления, привлекавшимся в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.11. [Районный коэффициент](http://internet.garant.ru/document?id=8125&sub=0) устанавливается в размере, определяемом в соответствии с законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.12. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются руководителем управления в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в управлении устанавливаются стимулирующие выплаты.

К ним относятся выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за квалификационную категорию водителям;

за классность спасателям;

за стаж работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

при поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Российской Федерации.

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере до 30% за счет ассигнований бюджета города. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам (ставкам) в виде надбавок, доплат.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

надбавка за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (за время выполнения этих работ) – до 50% оклада (ставки).

Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) – до 50% оклада (ставки). Конкретный размер надбавки за особые условия труда устанавливается работникам управления приказом руководителя управления, руководителю управления – трудовым договором.

5.5. К основным показателям оценки качества труда работников относятся:

успешное, добросовестное и эффективное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

инициативный и творческий подход к выполнению заданий;

успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения);

перевыполнение основных показателей деятельности управления, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.);

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

развитие материально-технической базы управления.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя управления каждому работнику индивидуально ежеквартально по результатам работы:

руководителям структурных подразделений управления – по представлению заместителей руководителя управления;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях управления, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.6. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10% ставки и водителям 1-го класса – 25% ставки.

Порядок присвоения классности устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем управления, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления.

5.7. Спасателям выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную классность в следующих размерах:

спасателям 3-го класса – 10% ставки;

спасателям 2-го класса – 15% ставки;

спасателям 1-го класса – 20% ставки.

Классность спасателям устанавливается территориальной комиссией Алтайского края по аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей.

5.8. Выплаты за стаж

Ежемесячная надбавка за стаж выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя по представлению созданной в управлении комиссии по установлению стажа работы.

5.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

5.10. 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, которое является приложением к коллективному договору или утверждается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед управлением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год устанавливаются пропорционально отработанному времени, с учетом личного вклада.

Работникам выплачивается премия по итогам календарного года (далее – годовая премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей в размере двух 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 утвержденному штатному расписанию (штату) управления, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

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.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя управления в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Годовая премия не выплачивается работникам:

заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

имеющим дисциплинарное взыскание на момент издания приказа;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.11. При поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Российской Федерации единовременная выплата устанавливается руководителем управления самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления на основе коллективного договора, локального нормативного акта.

5.12. Для работников управления предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке):

за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (ставке) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (ставке) определяется путем умножения размера окладов (ставок) работников на повышающие коэффициенты.

5.13. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Квалификационные категории присваиваются работнику решением аттестационной комиссии, созданной в управлении на основании локального нормативного акта, в порядке, установленном указанным актом.

5.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем управления с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.15. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам управления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6. Условия оплаты труда руководителя управления, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Начальник муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям г.Барнаула» является руководителем управления.

6.2. Оплата труда руководителя управления, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, предусмотренных в [разделах 4](#sub_1040), [5](#sub_1050) Положения.

6.3. Оклад руководителя управления определяется в размере на 60-70% выше средних размеров окладов работников управления, которые относятся к основному персоналу, без учета повышающего коэффициента ([приложение 5](#sub_50000)).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя управления, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников управления определяется приказом комитета жилищно-коммунального хозяйства города, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников управления рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю управления, его заместителям и главному бухгалтеру указываются в трудовом договоре и определяются:

руководителю управления – главой города;

заместителям руководителя управления и главному бухгалтеру – руководителем управления.

6.5. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера управления устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

6.6. Размер и условия премирования руководителя ежегодно рассматриваются курирующим заместителем главы администрации города в соответствии с критериями оценки эффективности работы управления ([приложение 6](#sub_60000)) и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя управления.

6.7. Размер и условия премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников управления в пределах фонда оплаты труда.

7. Полномочия руководителя управления в сфере оплаты труда работников управления

Руководитель управления в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность управления;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов (ставок), размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

Первый заместитель главы администрации

города, руководитель аппарата В.Г.Франк