



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.08.2016

№ 1585

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр управления кризисными ситуациями города Петропавловска-Камчатского», подведомственного Управлению по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения администрации Петропавловск-Камчатского городского округа

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа», в целях упорядочения оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, подведомственного Управлению по обеспечению безопасности жизнедеятельности администрации Петропавловск-Камчатского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр управления кризисными ситуациями города Петропавловска-Камчатского», подведомственного Управлению по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, согласно приложению.

2. Управлению делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа опубликовать настоящее постановление в газете «Град Петра и Павла» и разместить на официальном сайте администрации Петропавловск-Камчатского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2016.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Глава администрации
Петропавловск-Камчатского
городского округа Д.В. Зайцев

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Центр управления кризисными ситуациями
города Петропавловска-Камчатского» подведомственного,
Управлению по обеспечению безопасности жизнедеятельности
населения администрации Петропавловск-Камчатского городского
округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр управления кризисными ситуациями города Петропавловска-Камчатского», подведомственного Управлению по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения администрации Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Примерное положение), разработано в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения единого подхода к системе организации оплаты труда, а также обеспечения социальных гарантий, защиты трудовых прав и стимулирования труда работников и определяет основы системы оплаты труда и порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр управления кризисными ситуациями города Петропавловска-Камчатского» (далее - Учреждение), подведомственного Управлению по обеспечению безопасности жизнедеятельности администрации Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Учредитель), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц (далее - оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
- размеры выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

1.3.1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.3.2 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.3.3 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.3.4 профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

1.3.5 окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц по ПКГ;

1.3.6 Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденного постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083;

1.3.7 настоящего Примерного положения;

1.3.8 мнения представительного органа работников;

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

1.3.10 регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае.

1.4. Фонд оплаты труда формируется Учреждением в соответствии со штатным расписанием в порядке, установленном разделом 2 настоящего Примерного положения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учредителю на соответствующий финансовый год (финансовый год и плановый период).

1.5. Учреждение вправе направлять средства фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

1.6. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.8 Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя должности работников Учреждения в соответствии с разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Расчет фонда оплаты труда производится на основании численности работников учреждения, занимающих должности служащих и рабочих по ПКГ и должностных окладов, утвержденных штатным расписанием.

2.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом финансовых средств на следующие выплаты:

- установленных должностных окладов в размере двенадцати окладов в год;
- стимулирующих выплат и надбавок в размере 31,6 должностных окладов;
- компенсационных выплат и надбавок в размере шести должностных окладов;
- резерва отпускных начислений в размере двух должностных окладов.

Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

Объем фонда оплаты труда не может превышать объема бюджетных ассигнований на оплату труда, установленных муниципальному учреждению Учредителем, в пределах средств, утвержденных Учредителю решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год (соответствующий финансовый год и плановый период).

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих по ПКГ

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих по ПКГ (далее - служащие) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению к настоящему Примерному положению.

3.2. Служащим могут устанавливаться следующие надбавки к должностному окладу:

- персональная надбавка к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

Размер надбавки к должностному окладу устанавливается приказом руководителя Учреждения в пределах ассигнований, утвержденных в бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа на текущий финансовый год.

Размер надбавок к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на установленный размер процентной надбавки.

Вышеперечисленные надбавки носят стимулирующий характер.

Применение надбавки к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. Персональная надбавка к должностному окладу может быть установлена служащему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальный размер персональной надбавки к должностному окладу не может превышать 50% должностного оклада.

Решение об установлении персональной надбавки к должностному окладу и её размер принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного служащего.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы, своевременное принятие мер, результативность.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100% должностного оклада.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу и ее размер принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного служащего.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

3.5. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается служащим за продолжительность непрерывной работы в данном Учреждении и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

При продолжительности непрерывной работы	Размер надбавки к должностному окладу в %
От 1 до 5 лет	10

От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Решение об установлении надбавки к должностному окладу за выслугу лет принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного служащего.

3.6. Служащим по ПКГ второго, третьего, четвертого уровней устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

3.7. Служащим по ПКГ второго, третьего, четвертого уровней выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности рабочих по ПКГ

4.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности рабочих по ПКГ (далее - рабочие) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», согласно приложению к настоящему Примерному положению.

4.2. Рабочим могут устанавливаться следующие надбавки к должностному окладу:

- персональная надбавка к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Размер надбавки к должностному окладу устанавливается приказом руководителя Учреждения в пределах ассигнований, утвержденных в бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа на текущий финансовый год.

Размер надбавок к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на установленный размер процентной надбавки. Вышеперечисленные надбавки носят стимулирующий характер.

Применение надбавки к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Персональная надбавка к должностному окладу может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальный размер персональной надбавки к должностному окладу не может превышать 50% должностного оклада.

Решение об установлении персональной надбавки к должностному окладу и её размер принимается начальником учреждения, персонально в отношении конкретного рабочего.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы, своевременное принятие мер, результативность.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100% должностного оклада.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу и ее размер принимается начальником учреждения, персонально в отношении конкретного рабочего.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

4.5. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается рабочим за продолжительность непрерывной работы в данном учреждении в следующих размерах:

При продолжительности непрерывной работы	Размер надбавки к должностному окладу в %
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Решение об установлении надбавки к должностному окладу за выслугу лет принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного рабочего.

4.6. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

4.7. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения, занимающих должности служащих и рабочих по ПКГ

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занимающим должности служащих и рабочих по ПКГ, занятым в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занимающим должности служащих и рабочих по ПКГ в других случаях

выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьями 146, 147, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждения за работу в ночное время (с 22 до 06 часов) составляет 35 процентов части должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.3. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. К заработной плате работников Учреждения применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

5.7. Надбавка к должностному окладу работника, допущенного к государственной тайне выплачивается ежемесячно в зависимости от степени секретности сведений, к которым работник имеет документально подтвержденный доступ на законных основаниях и определяется путем умножения должностного оклада работника на установленный размер надбавки.

Размер надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- степень секретности «особой важности» - 50-75%;
- степень секретности «совершенно секретно» - 30-50%;

- степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%;
- степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий - 5-10%.

Данная надбавка является выплатой компенсационного характера.

6. Порядок в условия премирования работников учреждения, занимающих должности служащих и рабочих по ПКГ

6.1. В целях поощрения работников учреждения, занимающих должности служащих и рабочих по ПКГ за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется, по приказу руководителя Учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Конкретные размеры премии определяет руководитель Учреждения в соответствии с личным вкладом и результатом выполненной работы.

6.2. Премия по итогам работы:

При премировании по итогам работы учитывается:

- своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- своевременная сдача отчетности;
- соблюдение трудовой дисциплины.

Решение о выплате премии по итогам работы и ее размер принимается руководителем Учреждения в процентах к должностному окладу, персонально в отношении конкретного работника.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается

6.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ может выплачиваться в связи с объявлением Благодарности Главы Петропавловск-Камчатского городского округа, награждением Почетной грамотой Главы Петропавловск-Камчатского городского округа в размере 0,5 должностного оклада.

Решение о выплате премии за образцовое качество выполняемых работ принимается начальником учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ и ее размер принимается начальником учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, персонально в отношении конкретного работника.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

7. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей, и главных бухгалтеров

7.1. Оплата труда руководителя Учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором с работодателем.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения.

7.2. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются Учредителем. Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются правовым актом Учредителя.

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

7.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации, Камчатского края, Петропавловск-Камчатского городского округа, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом раздела 4 настоящего Примерного положения.

7.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам, занимающим должности служащих и рабочих по ПКГ, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника с предоставлением соответствующих документов.

8.2. Материальная помощь может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда в случаях:

- смерти близких родственников (отец, мать, супруга, супруг, дети);
- регистрации брака;
- рождения ребенка.

Приложение
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников муниципального
казенного учреждения
«Центр управления кризисными ситуациями
города Петропавловска-Камчатского»,
подведомственного Управлению
по обеспечению безопасности
жизнедеятельности населения
администрации
Петропавловск-Камчатского городского
округа - муниципальному учреждению

**Размеры
окладов работников муниципального казенного учреждения «Центр
управления кризисными ситуациями города Петропавловска-
Камчатского», подведомственного Управлению по обеспечению
безопасности жизнедеятельности населения администрации
Петропавловск-Камчатского городского округа - муниципальному
учреждению**

Таблица № 1. Перечень должностей служащих по ПКГ и размеры их
должностных окладов

Квалификационный уровень	Должности служащих	Размеры должностных окладов в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Диспетчер	3492
2 квалификационный уровень	Старший диспетчер	3877
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	5462
	Инженер	5462
	Ведущий инженер	6008
	Инженер-программист	6008
4 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела	6267
	Начальник отдела	6596

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Заместитель начальника	7113
	Заместитель начальника - начальник отдела	7113
	Главный бухгалтер	7113
2 квалификационный уровень	Начальник	8272

Таблица № 2. Перечень должностей рабочих по ПКГ и размеры их должностных окладов

Квалификационный уровень		Размеры должностных окладов в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3156
	Вахтер	3156
	Рабочий	3156
Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель	3877
	Техник	3877