



## П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

---

26.06.2018 г.

№ 1321

О внесении изменений в постановление администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 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 статьей 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 10 Решения Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 29.11.2017 № 13-нд «О бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа на 2018 год и плановый период 2019-2020 годов»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в 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», утвержденное постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 24.08.2016 № 1585, изложив его в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.
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 01.01.2018.

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

Глава  
Петропавловск-Камчатского  
городского округа В.Ю. Иваненко

**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**

**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:

1.1.1 рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

1.1.2 выплаты компенсационного характера;

1.1.3 выплаты стимулирующего характера;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

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 или профессиональных стандартов;

1.3.3 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.3.4 профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим 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 настоящего Положения;

1.3.7 мнения представительного органа работников;

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

1.3.9 регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае;

1.3.10 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.

1.4. 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. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

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, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или положениями профессиональных стандартов.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Расчет фонда оплаты труда производится на основании численности работников Учреждения 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**

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения 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, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению к настоящему Примерному положению.

По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

3.2. Размер окладов (должностных окладов) работников Учреждения может увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) размера окладов (должностных окладов), его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения**

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад и условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключенным с руководителем Учреждения на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.3. 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.

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

4.5. 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 5 настоящего Примерного положения.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

4.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.2.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

5.2.3 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в пункте 5.2, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам Учреждения не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

Рекомендуемый размер доплаты – не менее 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.

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

5.5.1 не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5.5.2 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 в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным правовым актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. К заработной плате работников Учреждения применяются:

5.7.1 районные коэффициенты;

5.7.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.



## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами Учреждения.

6.2. Работникам Учреждения 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 Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения 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.

6.3. Персональная надбавка к должностному окладу может быть установлена работнику Учреждения 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 ее размер принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

6.4. 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 работника.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

6.5. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам 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 работника.

6.6. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 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 фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

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

6.7. 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.

6.8. 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 руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

6.9. 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 руководителем 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. Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с локальным правовым актом и в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

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

**Рекомендуемые 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**

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

Квалификационный уровень	Должности служащих	Размеры должностных окладов в руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Диспетчер	3632
	Техник	4033
2 квалификационный уровень	Старший диспетчер	4033
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Инженер	5681
	Юрисконсульт	5681
	Инженер-программист	6249
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	6249

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

Квалификационный уровень	Должности рабочих	Размеры должностных окладов в руб.
--------------------------	-------------------	------------------------------------

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3283
	Вахтер	3283
	Рабочий	3283

**Таблица № 3.**

**Перечень должностей, не включенных в профессиональные группы**

Водитель	4033
Заместитель начальника отдела	6518
Начальник отдела	6860
Заместитель начальника	7398
Заместитель начальника - начальник отдела	7398
Главный бухгалтер	7398
Начальник	8603