

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.12.2011

№ 328

Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения

В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области», приказом Управления по ГОЧС и ПБ Мурманской области от 20.10.2011 № 331 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений Мурманской области, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения» и во исполнение постановления администрации ЗАТО г. Островной от 27.09.2011 № 236 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г. Островной Мурманской области» (с изменениями, внесенными постановлением администрации ЗАТО г. Островной от 12.12.2011 № 309) администрация муниципального образования ЗАТО г. Островной

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения.

2. Начальнику муниципального учреждения «Аварийно-спасательное формирование ЗАТО г. Островной» Дружинину О.К. в срок до 01.01.2012 привести локальные нормативные акты учреждения в соответствие с настоящим

постановлением, предварительно согласовав их с главным распорядителем бюджетных средств и финансовым отделом администрации ЗАТО г. Островной.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2012 года.

И.о. главы администрации
ЗАТО г. Островной

Ю.А. Лесько

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации ЗАТО г. Островной
от 22.12.2011 № 328

Примерное положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения, (далее – Примерное положение) разработано на основании постановления Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области», приказа Управления по ГОЧС и ПБ Мурманской области от 20.10.2011 № 331 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений Мурманской области, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения» и во исполнение постановления администрации ЗАТО г. Островной от 27.09.2011 № 236 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г. Островной Мурманской области» (с изменениями, внесенными постановлением администрации ЗАТО г. Островной от 12.12.2011 № 309).

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения (далее – учреждение).

1.3. Заработная плата работника, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени,

исполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области. Доплата до установленного в регионе размера минимальной заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными актами Мурманской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок и иных выплат работникам учреждения осуществляются исключительно в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов (окладов), доплат до величины минимального размера оплаты труда, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) руководителей, специалистов, технических исполнителей устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и без отнесения к ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям № 1, 2.

2.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, минимальные размеры окладов устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению с учетом

квалификационных требований, предъявляемых к работникам по профессиям рабочих в государственных областных учреждениях, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ, а также пожаротушения, утвержденных постановлением Правительства Мурманской области от 31.01.2011 № 25-ПП.

2.4. Аттестация лиц, занимающих должности руководителей, специалистов и технических исполнителей, производится в соответствии с положением о порядке проведения аттестации руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждения, утверждаемым руководителем учреждения.

2.5. Аттестация спасателей производится в соответствии с положениями об аттестации, утвержденными федеральным законодательством и нормативно-правовыми актами Мурманской области.

2.6. Повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада (оклада) подразделяются на два вида:

- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру должностного оклада.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением о порядке установления стажа работы работников учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет (приложение № 4).

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента к окладу

устанавливается руководителем учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу. В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливаются районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.9. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- увеличение объема работы.

3.2. Размеры выплат работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях.

3.2.1. На тяжелых, вредных или опасных работах:

1) за время фактического выполнения работ по тушению пожаров и проведению аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях (приложение № 5):

- в условиях, не требующих применения изолирующих средств, - за каждый час работы из расчета двойного должностного оклада за час работы работника;

- в условиях, требующих применение изолирующих средств, - за каждый час работы из расчета четырехкратного должностного оклада за час работы работника;

2) за время фактического выполнения работ при проведении тренировок с применением изолирующих средств – из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час тренировки;

3) работникам учреждения в зависимости от условий труда, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приложение № 6), устанавливаются доплаты к должностным окладам в размере 12% или 24% соответственно;

4) работникам, работающим на местах с вредными факторами, устанавливаются доплаты к должностным окладам в размере от 4% в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

При этом, доплата за тушение пожаров и проведение тренировок с применением изолирующих средств, устанавливается выездному составу учреждения, за исключением водительского состава.

3.2.2. На работах с иными особыми условиями труда:

1) работникам учреждений, принимающим участие в проведении аварийно-спасательных работ и предупреждении, тушении пожаров, а также обеспечивающим выполнение этих работ, устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50% размера должностного оклада за особые условия труда (обеспечение высокого уровня

оперативно-технической готовности) в соответствии с перечнем профессий (должностей) учреждений, имеющих право на данную надбавку (приложение № 7).

При ухудшении оперативно-технической готовности размер надбавки уменьшается или она отменяется полностью;

2) водолазам и другим работникам за подводные работы в соответствии с приложением № 8 к настоящему Примерному положению.

3.2.3. В местностях с особыми климатическими условиями:

Заработная плата работников (за исключением выплат единовременного характера – единовременные и разовые премии, материальная помощь) выплачивается с учетом процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.3. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой с численностью до 10 человек включительно – 15%, свыше 10 человек – 25% размера должностного оклада в месяц. В тех случаях, когда бригаду возглавляет специалист, доплата за руководство бригадой не устанавливается;

2) водителям, работающим на оперативных и персональных автомобилях, обслуживающих управленческий аппарат учреждения, за особый режим работы – до 50% размера должностного оклада;

3) за работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 часов) – 35% части размера должностного оклада за час работы работника;

4) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (за время с 0 до 24 часов) – в размере двойного размера должностного оклада за час работы работника;

5) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также работникам структурных подразделений по защите государственной тайны за стаж работы в указанных структурных подразделениях – в соответствии с законодательством.

Размер доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от фактической информированности (работы со сведениями) работника;

б) при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – до 100% размера должностного оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% оклада отсутствующего работника;

7) за увеличение объема работ при возложении обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, – до 50% размера должностного оклада на период исполнения дополнительного объема работ.

3.4. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за квалификацию (квалификационную категорию);

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

2) премирование:

- ежемесячная премия за основные результаты деятельности учреждения;

- единовременная премия за выполнение особо важных (особо сложных) производственных задач, работ;

- разовая премия в связи с юбилейными или праздничными датами и событиями;

- единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год;

3) средства на выплату мер социальной поддержки (материальная помощь).

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру должностного оклада работника или в абсолютных размерах в соответствии с Положением о материальном стимулировании (приложение № 9).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

5.1. Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, производится работникам, в том числе совместителям, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

5.2. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

6. Условия оплаты труда начальника учреждения, заместителя начальника

6.1. Заработная плата начальника учреждения и заместителя начальника состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Мурманской области.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, без учета выплат компенсационного характера, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. По решению работодателя к должностному окладу руководителя учреждения может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, не образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющей функции учредителя учреждения.

6.4. Средняя заработная плата работников, относящихся к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя исчисляется следующим образом.

6.4.1. Расчёт средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.4.2. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

6.4.3. При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

6.4.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путём деления суммы окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующие году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.4.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников основного персонала учреждения,

работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, в зависимости от количества дней в каждом конкретном месяце, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

6.4.7. Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

6.4.8. В численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный месяц учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учёта рабочего времени.

6.4.9. Работники основного персонала учреждения на одной, более одной ставке (оформленные в учреждении, как внутренние совместители), учитываются в списочной численности работников основного персонала учреждения, как один человек (целая единица).

6.4.10. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведённые на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в перерасчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

6.4.11. К основному персоналу по виду экономической деятельности «Прочая деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях» относятся следующие должности:

- оперативный дежурный (в том числе старший);
- помощник оперативного дежурного;
- спасатель, водитель-спасатель.

6.5. Должностной оклад заместителя начальника устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада начальника учреждения.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю начальника устанавливаются начальником учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для начальника учреждения и заместителя начальника в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.7. Начальнику учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке, установленном главным распорядителем бюджетных средств – работодателем, с учётом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

6.8. Для стимулирования руководителя главным распорядителем бюджетных средств – работодателем формируется соответствующий фонд, составляющий до 3% средств фонда оплаты труда учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета, без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты до уровня установленной минимальной заработной платы в Мурманской области.

7.3. При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

7.4. При формировании фонда оплаты труда учреждения необходимо предусмотреть базовую, специальную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТст}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Базовая (тарифная) часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и формируется из должностного оклада (оклада) работников учреждения на соответствующий год.

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Специальная (надтарифная) часть ФОТ обеспечивает выплаты компенсационного характера.

Размеры компенсационных выплат определяются в соответствии с законодательством, в пределах ФОТ и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Размер процента на формирование специальной (надтарифной) части ФОТ устанавливается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год в части работников основного персонала в соответствии с перечнем, утвержденным распоряжением администрации ЗАТО г. Островной.

В случае образования экономии ФОТ работников учреждения вследствие непроведения работ, подлежащих оплате за счет выплат компенсационного характера, указанные средства в обязательном порядке возвращаются в бюджет ЗАТО г. Островной.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая (надтарифная) часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

ФОТст включает в себя: процентное отношение от ФОТб (базовой тарифной части ФОТ) и размер повышающего коэффициента от ФОТб (базовой тарифной части).

Размер процента на формирование стимулирующей (надтарифной) части ФОТ и персонального повышающего коэффициента устанавливается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год и оформляется распоряжением администрации ЗАТО г. Островной.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

В случае образования экономии ФОТ работников учреждения вследствие временной нетрудоспособности работников, невыходов на работу в случаях, установленных законодательством, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.5. Для стимулирования руководителя главный распорядитель бюджетных средств – работодатель формирует соответствующий фонд, составляющий до 3% средств фонда оплаты труда учреждения.

ФОТст. рук. = ФОТ * до 3%

Размер премиального фонда руководителя учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения на соответствующий финансовый год и оформляется распоряжением администрации ЗАТО г. Островной. Установление премиального фонда руководителя не влечет за собой увеличения фонда оплаты труда учреждения. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

7.6. При установлении размеров процентов на формирование компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда следует соблюдать соотношение следующих показателей:

ФОТб + ФОТс – не более 70%

ФОТст – не менее 30%

Фонд оплаты труда	Средства на выплату		
	Должностных окладов	Компенсационных выплат	Стимулирующих выплат
100%	не более 70%		не менее 30 %
			в т.ч.
			стимулирующие выплаты руководителю

При расчете соотношений составляющих фонда оплаты труда не учитываются компенсационные выплаты – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и районный коэффициент, доплата до уровня установленной минимальной заработной платы в Мурманской области.

7.7. Доля работников основного персонала должна составлять не менее 40% от общей численности работников учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению

**Минимальные размеры должностных окладов
работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной
Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области
гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий
чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ,
а также пожаротушения, осуществляющих профессиональную деятельность
по отраслевым должностям служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
«Профессиональная квалификационная группа «Отраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по основной деятельности	5615
	Оперативный дежурный единой дежурно-диспетчерской службы (пункта управления)	6740
2 квалификационный уровень	Спасатель 1 класса	7965
	Спасатель 2 класса	7455
	Спасатель 3 класса	6845
	Спасатель	6230
	Начальник группы – старший оперативный дежурный единой дежурно-диспетчерской службы (пункта управления)	7260

Приложение № 2
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов
работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной
Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области
гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий
чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ,
а также пожаротушения, осуществляющих профессиональную деятельность
по должностям служащих, не отнесенных к ПКГ**

Должности, не отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Водитель - спасатель	6390
Специалист	5060

**Минимальные размеры окладов
работников муниципального казенного учреждения ЗАТО г. Островной
Мурманской области, уполномоченного на решение задач в области
гражданской обороны, предупреждения и ликвидации последствий
чрезвычайных ситуаций, проведения аварийно-спасательных работ,
а также пожаротушения, осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

Наименование профессии	Разряд работ	Минимальный размер оклада (рублей)
Уборщик производственных и служебных помещений	1 разряд	2875
	2 разряд	3035

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стажа работы работникам учреждения,
дающего право на установление повышающего коэффициента
к окладу за выслугу лет

1. Общие положения

1.1. Право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет (далее – процентная надбавка) имеют все работники учреждения, содержащиеся по штатам и структуре, в том числе принятые на работу по совместительству.

1.2. Выплата процентной надбавки производится ежемесячно к размеру должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) в следующих размерах:

- за выслугу лет свыше 1 года – 5%;
- за выслугу лет свыше 2 лет – 10%;
- за выслугу лет свыше 3 лет – 15%;
- за выслугу лет свыше 4 лет – 20%;
- за выслугу лет свыше 5 лет – 25%;
- за выслугу лет свыше 10 лет – 30%;
- за выслугу лет свыше 15 лет – 40%.

1.3. Процентная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, допущенным в установленном порядке к временному замещению вышеоплачиваемых должностей, выплата процентной надбавки производится по соглашению сторон трудового договора.

1.4. Процентная надбавка за выслугу лет не выплачивается работникам, занятым на временных и сезонных работах.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение
процентной надбавки

2.1. В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка, включается все время работы (службы) в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России (ГКЧС России): штабах гражданской обороны, региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям

и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны (в том числе до создания ГКЧС России и МЧС России), в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах) Министерства внутренних дел Российской Федерации и МЧС России, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти.

Наравне с этим в стаж включаются периоды работы:

- 1) в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;
- 2) в Российском корпусе спасателей;
- 3) в поисково-спасательных, аварийно-спасательных службах и подразделениях независимо от ведомственной подчиненности (в том числе туристических, альпинистских и других спасательных службах, пунктах, центрах и подразделениях), а также подразделениях (должностях) гражданской обороны учреждений, предприятий и организаций других министерств и ведомств;
- 4) в подразделениях пожарной охраны независимо от ведомственной подчиненности;
- 5) в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации и бывшего Союза ССР, Министерства внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР (в том числе, когда эти войска именовались по-другому) и в органах внутренних дел;
- 6) для медицинского персонала - время работы в учреждениях и организациях здравоохранения Российской Федерации и бывшего Союза ССР.

2.2. В стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки, установленный пунктом 2.1 настоящего Положения, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

2.3. В стаж работы, установленный в соответствии с пунктами 2.1 и 2.2 настоящего Положения, включаются все периоды независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены настоящим Положением особо.

2.4. В стаж работы, установленный в соответствии с пунктами 2.1 и 2.2 настоящего Положения, включаются периоды иной деятельности, а именно:

1) военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях;

2) военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик Союза ССР 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;

3) служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

4) 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 время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

5) военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего Союза ССР из расчета один день военной службы за два дня работы.

2.5. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

2.6. В случаях, предусмотренных пунктом 2.4 настоящего Положения, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части, подразделения органа внутренних дел, а днем поступления на работу в организацию - день, указанный в приказе о приеме работника на работу в эту организацию.

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для установления 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.

2.7. В стаж работы, дающий право работнику на получение процентной надбавки, в порядке исключения могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности. Решение о зачете в стаж работы иных периодов принимается комиссией по установлению стажа.

2.8. Стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой в учреждении.

Комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе заместителя руководителя - председателя и членов комиссии: начальника финансового органа (главного бухгалтера), начальника отдела кадров или другого лица, занимающегося вопросами работы с кадрами, работника правового подразделения и представителя выборного профсоюзного органа или уполномоченного работниками представительного органа.

2.9. Жалобы на решения комиссии рассматриваются комиссией по установлению стажа администрации ЗАТО г. Островной.

2.10. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для уволенных с военной службы в запас или отставку - военный билет или другой документ, подтверждающий стаж работы (службы).

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден другими документами, в частности расчетными книжками, а также справками, надлежаще оформленными и скрепленными печатью.

Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж.

Подтверждение стажа работы, дающего право на получение процентной надбавки, свидетельскими показаниями не допускается.

2.11. Работа комиссии проводится в следующем порядке:

1) проверяются трудовая книжка (для работающих по совместительству копия трудовой книжки), военный билет, справки и другие документы. Эти документы указываются в протоколе. При необходимости на заседание приглашается работник, стаж работы которого устанавливается. Документы, представленные работником, после рассмотрения их комиссией возвращаются владельцу;

2) устанавливается стаж работы, определяются периоды, подлежащие включению в стаж работы, в качестве кого и в каких организациях работал указанный работник в эти периоды. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии, доводится работнику под роспись и скрепляется печатью учреждения;

3) выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью учреждения, оформляется на каждого в отдельности работника и передается в бухгалтерию.

2.12. Документы комиссии по установлению стажа работы хранятся в отделе (отделении) кадров учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
особо сложных и особо опасных условий
при проведении аварийно-спасательных работ и работ по тушению пожаров

1. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.).
 2. Работа в условиях опасности взрывов газа и горючих жидкостей (паров).
 3. Работа в условиях лесных, степных пожаров, пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории.
 4. Работа в сложных погодных условиях:
 - при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20°C и выше плюс 30°C;
 - на открытом воздухе при скорости движения воздуха более 17,8 м/сек;
 - сильных (интенсивных) атмосферных осадков.
 5. Работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб.
 6. Работа в условиях пещер с применением спелеоснаряжения.
 7. Работа по эвакуации трупов погибших людей и животных.
 8. Работа с аварийно химически опасными и взрывчатыми веществами (АХОВ), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях.
 9. Работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой.
 10. Работа в зонах эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.
 11. Работа в зоне боевых действий.
-

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при выполнении которых работникам учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за условия труда

А. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

А1. Обслуживание, ремонт и хранение техники и имущества

А1.1. Обслуживание, ремонт и хранение отдельных видов техники, вооружения, боеприпасов (боезапасов). Работа с порохами и взрывчатыми веществами.

А1.1.1. Приемка, хранение, разливка, приготовление, испытание, анализ и отгрузка зажигательных веществ, дымосмесей, дымообразующих и пылеобразующих веществ, дегазирующих хлорсодержащих веществ, органических растворителей, дезактивирующих веществ, растворов и снаряжение средств индикации.

А1.1.2. Уничтожение всех видов боеприпасов (боезапасов) и их взрывоопасных элементов подрывом и сжиганием.

А1.2. Работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующего излучения.

А1.2.1. Зарядка и перезарядка аппаратов, приборов и установок с источниками ионизирующего излучения.

А1.2.2. Осуществление систематического дозиметрического или радиометрического государственного надзора или ведомственного контроля.

А1.2.3. Применение переносных радиоизотопных и рентгеновских дефектоскопических аппаратов.

А1.2.4. Работы с применением источников ионизирующего излучения.

А1.3. Нанесение и смывка вручную проникающей жидкости и проявляющей краски, содержащих ксилол, толуол и другие вредные химические вещества 2 - 4 классов опасности. <*>

<*> Перечень вредных химических веществ с указанием их класса опасности и нормативов предельно допустимых концентраций в воздухе рабочей зоны в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88 "ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны".

A1.4. Ремонт средств химической защиты на участках расснаряжения, засыпки и дозировки угля, испытания по масляному туману на сопротивление дыханию, а также на участках сушки средств химзащиты после окраски.

A1.5. Работа в фортификационных сооружениях 1 - 6 классов защиты от средств поражения.

A2. Эксплуатация и ремонт автомобильного транспорта

A2.1. Заправка этилированным бензином на колонках без дистанционного управления.

A2.2. Испытание двигателей внутреннего сгорания в помещении.

A2.3. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов и газосварочного оборудования.

A2.4. Работа на грузовых автомобилях в технологическом процессе на открытых горных работах и вскрышных работах, добыче нерудных материалов, сырья и кладочных материалов для основного производства промышленности строительных материалов, на вывозке древесины на лесозаготовках, на перевозке сажи, гипсового камня, взрывчатых и радиоактивных веществ.

A2.5. Ремонт автомобилей, используемых на перевозках гниющего мусора и трупов.

A2.6. Ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине.

A2.7. Работа с кислотными и щелочными растворами, пайка свинцовосодержащих материалов. Нанесение и смывка вручную технических мастик, содержащих фенол, формалин, бензол, метиловый спирт, стирол и другие вредные химические вещества 2 - 4 классов опасности.

A2.8. Приготовление смесей мастик, растворов, эмульсий, содержащих меламин, алкидные и синтетические смолы. Нанесение антикоррозийных покрытий на металлоконструкции с применением химических составов, содержащих эпоксидные фенолформальдегидные и другие вредные химические вещества 2 - 4 классов опасности.

A2.9. Малярные работы в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества 2 - 4 классов опасности, а также приготовление составов для этих красок.

А3. Монтаж, ремонт и обслуживание средств связи

А3.1. Обслуживание канализационных сооружений связи.

А3.2. Пропитка древесины антисептиками и работа по установке столбов, траверс и приставок, пропитанных антисептиками, вручную.

А3.3. Спайка кабелей со свинцовыми, полиэтиленовыми и полихлорвиниловыми оболочками.

А3.4. Монтаж, ремонт и эксплуатационно-техническое обслуживание радиомачт (радиобашен) и антенно-фидерных устройств.

А3.5. Эксплуатационно-техническое обслуживание теле- и радиопередающих устройств, работающих в диапазоне волн от 1 см до 10 м включительно с частотой от 30 МГц до 30000 МГц включительно.

А4. Эксплуатация и обслуживание водопроводного и канализационного хозяйства

А4.1. Ведение аварийно-восстановительных работ:

на водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м;

на канализационных сооружениях;

на хлораторных и озонаторных установках.

А4.2. Обслуживание канализационных сооружений.

А4.3. Обслуживание водопроводных сооружений, заглубленных свыше 3 метров.

А4.4. Обслуживание компрессорных установок на канализационных станциях.

А4.5. Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях, а также на водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.

А4.6. Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.

А4.7. Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них.

А4.8. Работы по наладке, регулировке и испытанию оборудования, автоматики, систем контроля и управления канализационных сооружений, заглубленных свыше 3 метров, водопроводных сооружений, хлораторных и озонаторных установок.

А5. Обслуживание и ремонт котельных и тепловых сетей

А5.1. Обслуживание и ремонт подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

А6. Прочие работы

А6.1. Аварийно-восстановительные работы на подземных газопроводах и газовом оборудовании. Обслуживание газопроводов на эстакадах.

А6.2. Анализ, испытание, отгрузка, приемка, перекачка, розлив, слив, транспортировка и фасовка нефти и нефтепродуктов, кислот, щелочей и других вредных химических веществ 2 - 4 классов опасности вручную, а также обслуживание, очистка и ремонт емкостей, тары, средств перекачки и сливного хозяйства от упомянутых веществ.

А6.3. Верхолазные работы при ремонте линий электропередачи и оборудования электроподстанций.

А6.4. Выполнение работ с применением органических растворителей, каучуковых, латексных клеев и других вредных химических веществ 2 - 4 классов опасности в производстве технических изделий из кожи.

А6.5. Выполнение работ с эпоксидной смолой.

А6.6. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе Б).

А6.7. Заточка инструмента и обработка изделий абразивными полотнами и кругами сухим способом.

А6.8. Обслуживание моечных машин, обработка технологических емкостей и тары вручную с применением кислот и щелочей.

А6.9. Очистка, обмывка и обтирка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.п. вручную, механизированным и химическим способом, а также с применением керосина, бензина, ацетона, каустической соды и других растворителей, содержащих вредные химические вещества 2 - 4 классов опасности.

А6.10. Работы с применением электропневматического инструмента.

А6.11. Составление аппретур, эмульсий, лаков с применением органических растворителей и других вредных химических веществ 2 - 4 классов опасности (циклогексанон, диметилфталат, ацетон и т.п.).

А6.12. Тушение пожаров с применением изолирующих средств (средств защиты органов дыхания).

А6.13. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разделе Б).

Б. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

Б1. Прочие работы

Б1.1. Работы, выполняемые с ртутью.

Б1.1.1. Извлечение ртути из приборов.

Б1.1.2. Очистка и дозировка ртути.

Б1.1.3. Работы с применением открытой ртути и ее соединений.

Б1.2. Работа с этиловой жидкостью.

Б1.3. Работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующего излучения, осуществление которых по действующим нормам и правилам требует обязательного применения изолирующих средств защиты (защитные скафандры и изолирующие костюмы).

Б1.4. Работы с применением химических веществ 1 класса опасности, в том числе веществ, обладающих канцерогенными, мутагенными, фиброгенными свойствами.

Б1.5. Работы с химическими веществами, одновременно обладающими взрывчатыми и высокотоксичными свойствами.

Б1.6. Работы по отбору и анализу проб, содержащих радиоактивные вещества.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий должностей работников учреждения, имеющих право
на получение ежемесячной надбавки за особые условия труда
(обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности)

- начальник (заместитель начальника) учреждения;
- водитель-спасатель;
- водолаз;
- спасатель (всех классов);
- оперативный дежурный (старший), помощник оперативного дежурного.

Примечание:

1. Указанная ежемесячная надбавка устанавливается для работников, участвующих в аварийно-спасательных работах и предупреждении, тушении пожаров, а также обеспечивающих выполнение этих работ.

2. Выплата ежемесячной надбавки работнику производится с даты приказа по учреждению или даты определенной приказом. Приказ издается не реже одного раза в год с учетом изменений в штатном расписании, приема и увольнения, изменения Перечня, иных изменений влияющих на фонд оплаты труда.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда водолазов и других работников учреждения
за подводные работы

1. Настоящее положение распространяется на водолазов и других работников учреждения, имеющих соответствующие допуски к работе под водой и спускающихся под воду для выполнения служебных обязанностей.

2. Требования к квалификации водолазов установлены федеральным законодательством.

3. За класс квалификации водолазам выплачивается ежемесячная процентная надбавка к размеру должностного оклада (оклада) водолаза:

водолазам 3 класса – 10%;

водолазам 2 класса – 15%;

водолазам 1 класса – 25%.

4. За время пребывания под водой в зависимости от глубины погружения водолазам, замещающим штатные должности, и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, кроме их месячного должностного оклада (оклада), устанавливается следующая почасовая оплата:

При глубине погружения (в метрах)	Размер оплаты за 1 час пребывания под водой (в процентах от минимального размера оклада работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (2875 рублей))
До 6	10
Свыше 6 до 12	15
Свыше 12 до 20	17
Свыше 20 до 30	20
Свыше 30 до 40	24
Свыше 40 до 50	27
Свыше 50	30

5. При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, почасовая оплата за пребывание под водой увеличивается:

при скорости течения от 0,5 до 1,0 м/с	на 20%
свыше 1 м/с до 1,5 м/с	на 40%
при волнении воды от 2 до 3 баллов	на 40%

при температуре воды ниже 4 градусов по С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 градусов по С	на 25%
при работе подо льдом	на 15%
при работе на захламленном и вязком грунте	на 15%
при работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами менее 1,5 м)	на 30%
при видимости менее 1 м	на 20%
при загрязнении воды вредными или токсичными примесями	на 25%
при выгрузке, поиске или подъеме взрывоопасных предметов	на 40%
при взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами	на 35%
при сварке и резке металла под водой	на 35%

При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100% почасовой оплаты.

6. При экспериментальных спусках с целью испытания водолазного снаряжения, систем жизнеобеспечения водолазных комплексов, режимов компрессии и рекомпрессии, дыхательных смесей, методов погружения, а также при испытании водолазной техники водолазами и другими работниками оплата производится в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения в двойном размере.

7. Время пребывания под водой для оказания помощи утопающему независимо от времени пребывания под водой учитывается за 2 часа.

При поиске утонувшего учитывается фактическое время пребывания водолаза под водой и дополнительно 2 часа на извлечение утонувшего на поверхность.

Оплата указанных работ производится в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.

8. За тренировочные и квалификационные спуски почасовая оплата в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения в половинном размере.

В период обучения профессии водолаза в учебных заведениях (школах, центрах, курсах) часы пребывания обучающихся под водой не оплачиваются.

9. Время пребывания под водой исчисляется с момента закрытия иллюминатора водолазного шлема (включения дыхания в аппарат) до момента открытия на поверхности иллюминатора (выключения дыхания из аппарата).

10. Водолазам 3, 2 и 1 классов и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой с начала водолазной практики не менее 500 часов

выплачивается единовременное вознаграждение в размере 5-кратного минимального размера должностного оклада (оклада) водолаза/спасателя.

Часы пребывания под водой во время учебной подготовки и переподготовки для выплаты единовременного вознаграждения не учитываются.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников

1. Размеры стимулирующих доплат и надбавок

1.1. Водителям автомобилей и автобусов выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям 2-го класса – 10%;
- водителям 1-го класса – 25% размера оклада.

Квалификационная категория «водитель автомобиля третьего класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему в водительском удостоверении отметки о праве управления определенными категориями транспортных средств (или «В» или «С» или «Д»).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д» или «В», «С», «Е»).

При этом, квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющего непрерывный стаж работы в учреждении по квалификационной категории «водитель автомобиля третьего класса» не менее трех лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющего непрерывный стаж работы в учреждении по квалификационной категории «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

1.2. Работникам, замещающим штатные должности, в том числе работающим по совместительству, может устанавливаться надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

Для установления надбавки применяются конкретные показатели (критерии) оценки достигнутой результативности и качества работы, а именно:

- выполнение на постоянной основе работ, не относящихся к должностным обязанностям работника;
- работа сверх установленного режима рабочего времени (дня) при выполнении повседневных служебных обязанностей;
- высокое качество выполняемых работ, проявление разумной инициативы, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работ, требующих интенсивного применения интеллектуального потенциала работника;
- работа на высокотехнологическом специализированном оборудовании;
- работа с использованием специализированных программных продуктов;
- выполнение работником особо важных или срочных работ (на период выполнения работ);

Рекомендуемый размер надбавки - в размере до 100% должностного оклада.

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению с указанием конкретного размера надбавки каждому работнику.

Надбавка отменяется или ее размер снижается при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ или иных изменений условий и режима работы. Размер надбавки также может изменяться (увеличиваться/снижаться) при изменении условий, влияющих на фонд оплаты труда: изменения в штатном расписании, изменение минимальных должностных окладов, изменение утвержденных ассигнований на выплату заработной платы и пр.

Установление, снижение размера или отмена надбавки оформляется приказом по учреждению с указанием конкретного размера надбавки (в процентных показателях) каждому работнику на основании ходатайства (служебной записки) непосредственного руководителя или по решению руководителя учреждения.

Надбавка не устанавливается и не выплачивается работникам, проходящим производственную практику.

Работникам, принятым на работу с испытательным сроком, надбавка устанавливается после успешного окончания испытательного срока. В случае

принятия на работу работников, имеющих опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей, надбавка может устанавливаться по решению руководителя учреждения в период прохождения испытательного срока.

2. Премирование

2.1. Ежемесячная премия за основные результаты деятельности.

Премирование работников производится по результатам работы за месяц.

Основными показателями для выплаты ежемесячной премии являются:

- результат работы учреждения и его структурных подразделений;
- конкретный вклад работника в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением;
- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей, освоение смежных (нескольких) профессий;
- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Ежемесячное премирование производится в размере не более 50% размера должностного оклада (оклада), установленного на последнюю дату месяца по основной должности (профессии) работника, с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется по результатам его деятельности за месяц. Выплата премии производится за фактически отработанное время.

Основанием для выплаты премии работнику является приказ по учреждению с указанием ее размера (в процентном выражении от должностного оклада) каждому работнику.

Решения о выплате ежемесячной премии подчиненным работникам, начислении премии в меньшем размере или не выплате полностью оформляется ходатайством (служебной запиской) непосредственного руководителя на имя руководителя учреждения.

Работникам, виновным в нарушениях трудовой дисциплины, внутреннего распорядка и других производственных упущениях, премия может не выплачиваться полностью или выплачиваться в меньшем размере.

Не выплата премии или выплата её в меньшем размере производится за тот период, в котором было совершено нарушение (проступок) или подведены результаты служебного расследования, по ходатайству (служебной записке) непосредственного руководителя, к которому, при необходимости, прикладываются подтверждающие документы (объяснения виновного лица, заключение служебного расследования и т.п.), оформляется приказом с обязательным указанием причин.

Руководитель имеет право выплачивать премию в меньшем размере либо не выплачивать работнику ежемесячную премию:

- за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, за некачественную или несвоевременную подготовку документов – снижать до 50% базового размера премии;
- за некачественное и несвоевременное выполнение работы (должностных обязанностей), неоднократное или однократное грубое нарушение трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка – не выплачивать полностью.

Премия не выплачивается работникам, проходящим производственную практику.

2.2. Единовременная премия за выполнение особо важных (особо сложных) производственных задач, работ.

Премирование работников за выполнение особо важных (особо сложных) производственных задач работ осуществляется по следующим основаниям:

- выполнение разовых работ, не входящих в обязанности работника;
- выполнение работником большого объема работ в короткие сроки;
- проявление героизма.

Размер премии не зависит от размера должностного оклада работника и устанавливается руководителем учреждения в зависимости от важности и объема выполненных задач, работ.

Премирование оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием основания для премирования и конкретного размера премии (в абсолютных показателях).

2.3. Разовая премия в связи с юбилейными или праздничными датами и событиями.

За безупречный (долголетний) труд и в связи с юбилеями (50, 55, 60 и 65 лет) работники награждаются Почетной грамотой или денежной премией в размере, определяемом в зависимости от стажа непрерывной работы (службы) в учреждениях гражданской обороны, аварийно – спасательных формированиях и пожарной охраны:

- до 5 лет	– 805 рублей;
- от 5 лет включительно до 10 лет	– 1150 рублей;
- от 10 лет включительно до 15 лет	– 2300 рублей;
- свыше 15 лет	– 3450 рублей.

В связи с уходом на государственную пенсию по старости работники награждаются памятным подарком или денежной премией в размере, определяемом в зависимости от стажа непрерывной работы (службы) в учреждениях гражданской обороны, аварийно – спасательных формированиях и пожарной охраны:

- до 5 лет	– 805 рублей;
- от 5 лет включительно до 10 лет	– 2300 рублей;
- от 10 лет включительно до 15 лет	– 3450 рублей;
- от 15 лет включительно до 20 лет	– 4600 рублей;
- свыше 20 лет	– 5750 рублей.

В связи с праздничными датами (в том числе: 23 февраля, 8 марта, Новый год) работники премируются вне зависимости от стажа работы. Размер премии определяется руководителем учреждения.

В связи с профессиональными праздниками работники премируются не чаще одного раза в год в зависимости от выполняемой работы (занимаемой штатной должности). Размер премии определяется руководителем учреждения и не может превышать 5750 рублей.

Премирование оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием основания для премирования и конкретного размера премии (в абсолютных показателях).

2.4. Премирование по пунктам 2.1 – 2.3 осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на текущий финансовый год. При недостаточности денежных средств размеры премирования могут быть снижены или выплата премии прекращена решением руководителя учреждения.

2.5. Премии, выплачиваемые в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 в расчет среднего заработка не включаются.

2.6. Премии, выплачиваемые отдельному работнику, предельными размерами не ограничиваются.

3. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за год (ЕДВ)

ЕДВ выплачивается в размере не более двух размеров должностных окладов с начислением на него районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Право на получение единовременного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года имеют все работники, замещающие штатные должности, в том числе работающие по совместительству.

Выплата вознаграждения производится исходя из размеров должностных окладов, установленных на 01 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а лицам, уволенным в течение года, - из должностных окладов, установленных на день их увольнения.

Работникам учреждения при исчислении времени работы в текущем году для выплаты вознаграждения учитывается отработанное время, а также периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, в отпусках (кроме отпусков, предоставляемых без сохранения заработной платы, дополнительных отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет). Месяц, в котором работнику предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы свыше 3 (трех) рабочих дней по любым основаниям, кроме дней, предоставляемых для проезда к месту проведения отпуска и обратно, считается отработанным не полностью и из расчета исключается.

Работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально времени работы из расчета 1/12 годового размера вознаграждения за каждый полный отработанный календарный месяц в году приема (увольнения), т.е. отработана месячная норма рабочего времени.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, размер вознаграждения устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается вознаграждение.

Работникам, к которым в течение календарного года применялись дисциплинарные взыскания, вознаграждение не выплачивается полностью либо его размер снижается:

- за снятые замечания – до 25 %;
- за неснятое замечание, снятый выговор – до 50 %;
- за неснятый выговор – не выплачивается полностью.

Вознаграждение не выплачивается:

- работникам, уволенным по пунктам 5, 6, 7, 8, 10, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Основанием для выплаты вознаграждения работнику является приказ по учреждению с указанием его размера (в процентах от установленного количества должностных окладов).

Вознаграждение выплачивается в декабре календарного года, за который она выплачивается.

4. Материальная помощь

При наличии экономии денежных средств работнику оказывается материальная помощь, выплачиваемая без учёта районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата материальной помощи производится один раз в течение одного календарного года (с 1 января по 31 декабря) при предоставлении работнику

ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае разделения отпуска на части в установленном порядке материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Работникам, принятым в течение календарного года (не проработавшим полного календарного года), выплата материальной помощи производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

Рекомендуемый размер выплаты материальной помощи - до двух должностных окладов.
