



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
администрации города Орска
Оренбургской области

от 22.06.2018 г. № 2751-н

Об утверждении примерного Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр гражданской защиты города Орска», муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба города Орска»

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 г. № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22.12.2017 г.), постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», руководствуясь статьей 25 Устава города Орска:

1. Утвердить примерное Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр гражданской защиты города Орска», муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба города Орска»» согласно приложению.

2. Установить, что примерное Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр гражданской защиты города Орска», муниципального казенного учреждения «Единая

дежурно-диспетчерская служба города Орска»», утвержденное настоящим постановлением, подлежит применению с 01 сентября 2018 года.

3. Управлению по связям с общественностью администрации города (Е.Н. Абрамова) разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет и опубликовать в газете «Орская газета» данное постановление.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования на официальном сайте МКУ «Консультационно-методический центр г. Орска» (www.kmc-orisk.ru) с последующей публикацией в газете «Орская газета».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по финансово – экономической политике Е.А. Свиненкову.

Глава города Орска



А.В. Одинцов

Верно: Начальник отдела
документационного обеспечения

К.Г. Кузнецова



Приложение

к постановлению

Администрации города Орска

№ 2751-п

Примерное Положение

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр гражданской защиты города Орска», муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба города Орска»

І. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение «Об оплате работников муниципального бюджетного учреждения «Центр гражданской защиты города Орска», муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба города Орска» (далее – учреждения) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 г. № 3224/741-ІV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22.12.2017 г.), постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 г. № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», постановлением администрации города Орска Оренбургской области от 21 июня 2018 г. N 2681-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск» и регулирует порядок оплаты труда работников учреждений, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а

также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее примерное Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту интересов работников муниципальных учреждений, и подлежит применению при установлении системы оплаты труда в соответствии со спецификой видов экономической деятельности конкретных учреждений.

1.3. Настоящее примерное Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений;
- порядок установления окладов (должностных окладов) руководителей учреждений,
- заместителей руководителей и главных бухгалтеров;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- фонд оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменений не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменений, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения ведомственной комиссии по согласованию систем оплаты труда учреждений, а также с учетом требований, указанных в примерном Положении.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений.

1.7. Доля гарантированной части оплаты труда в структуре фонда оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 60 процентов.

Гарантированная часть оплаты труда включает оклад (должностной оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты, носящие постоянный характер, а именно надбавку за категорию классности, за стаж непрерывной работы, выплаты за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.8. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором для осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. В целях недопущения нарушений прав и свобод работников учреждений устанавливаемые системы оплаты труда подлежат экспертизе комиссией, созданной руководителями учреждений.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего примерного Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего примерного Положения.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 г. № 787) или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858);
- работников поисково-спасательной службы - утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11856), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставами учреждений, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов (должностных окладов) по должностям служащих, относимых к работникам учреждений.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих».

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) в месяц, руб.
ПКГ второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор противопожарной профилактики	6300,00
	Диспетчер	
	Оператор диспетчерской службы	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6400,00
	Заведующий канцелярией	
	Старший инспектор	
3 квалификационный уровень	Оперативный дежурный	6500,00
4 квалификационный уровень	Механик	6600,00
	Старший оперативный дежурный	
ПКГ третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Программист	6700,00
	Юрисконсульт	
	Специалист	

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) в месяц, руб.
	Инженер по безопасности и охране труда	
	Бухгалтер	
	Психолог	
	Инженер по связи	
2 квалификационный уровень	Спасатель	8700,00
5 квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации	9550,00
ПКГ четвертого уровня		
2 квалификационный уровень	Главный аналитик	10800,00
	Начальник курсов ГО	
3 квалификационный уровень	Начальник ПСС	11545,00

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367) (с изменениями и дополнениями).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) в месяц, руб.
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электрик, курьер	6 000,0
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей рабочих второго уровня		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: водитель автомобиля, водолаз	6 100,0

IV. Порядок установления окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителями государственных (муниципальных) учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013 г., № 16, ст. 1958).

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений определяются локально-нормативными актами учреждений и трудовыми договорами в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений в следующем размере:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Должности руководителей работников	
Руководитель учреждения	15 000,00

4.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах в соответствии с главой V настоящего примерного Положения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению работодателя.

4.7. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с главой VI настоящего примерного Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области и муниципальными нормативно-правовыми актами.

5.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

г) выплаты руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам и рабочим учреждений за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностными инструкциями;

д) выплаты, обеспечивающие исполнение действующих нормативно-правовых актов.

5.3. Выплата руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам и рабочим учреждений за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностными инструкциями устанавливается по отношению к должностному окладу и составляет:

5.3.1 Основному персоналу, к которому относятся работники учреждений, перечисленные ниже, в размере:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Выплата за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией, %
ПКГ второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор противопожарной профилактики	до 10
	Диспетчер	до 10
	Оператор диспетчерской службы	до 10
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	до 70
	Заведующий канцелярией	до 7
	Старший инспектор	до 70
3 квалификационный уровень	Оперативный дежурный	до 15
4 квалификационный уровень	Механик	до 20
	Старший оперативный дежурный	до 35

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Выплата за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией%
ПКГ третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Программист	до 65
	Юрисконсульт	до 75
	Специалист	до 65
	Инженер по безопасности и охране труда	до 20
	Бухгалтер	до 75
	Психолог	до 65
	Инженер по связи	до 15
2 квалификационный уровень	Спасатель	до 25
5 квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации	до 10
ПКГ четвертого уровня		
2 квалификационный уровень	Главный аналитик	до 10
	Начальник курсов ГО	до 30
3 квалификационный уровень	Начальник ПСС	до 85

5.3.2. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам – в размере не более 1,9 должностного оклада.

5.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

При выполнении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях оплата производится за фактическое время выполняемой работы в следующих размерах:

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

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

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

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

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

- 3) работа в условиях лесных, степных 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 20 м/сек.;

- при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

- 5) работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва

плотин и дамб;

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

7) работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения;

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

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

10) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

11) работа в зоне ведения боевых действий;

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

Перечень изолирующих средств, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях производится оплата из расчета десятикратной ставки (оклада) за каждый час работы:

1) респиратор замкнутого цикла дыхания (КИП, Р-30, Р-32, Р-34, и др. изолирующие дыхательные аппараты с более длительным циклом обеспечения дыхания);

2) аппарат воздушный дыхательный (АСВ-2, Спироматик 90 ТМ, ДРЕГЕР, АУЭР и др. системы аналогичного типа);

3) водолазные системы (УСВ-50 М, Диватор МК11, Подводник-2-4 АВМ-1, 5, 8 и другие системы подобного типа);

4) гидрокостюмы, гидрокомбинезоны (УГК-1-2-3-4, Викинг, Арктик и др. системы подобного типа);

5) теплозащитные костюмы (ИК-ТГЗ, Треллеборг-Акварекс-Каверс, АУЭР и др. аналогичные костюмы);

6) химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и др. аналогичные костюмы).

5.9. Надбавка водолазам и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (аварийно-спасательные работы с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов, управление автомобилем ПСС оборудованным, обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.) может устанавливаться до 20 процентов оклада (должностного оклада).

5.10. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим примерным Положением.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат, носящие постоянный характер:

а) выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за категорию классности;

б) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

6.3. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат, носящие временный характер:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

6.6. Конкретный размер премиальной выплаты может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

6.7. Ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за категорию классности устанавливаются работникам учреждений приказом работодателя по результатам квалификационного экзамена в следующих размерах:

- 3 категория классности - 15 процентов оклада (должностного оклада);

- 2 категория классности - 25 процентов оклада (должностного оклада);

- 1 категория классности - 35 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок присвоения категории классности устанавливается соответствующим решением Орского городского Совета депутатов.

6.8. Ежемесячная надбавка за квалификационный разряд водолазам устанавливается руководителями учреждений на основании подтверждающих документов:

- 4 разряд - 10 процентов оклада (должностного оклада);

- 5 разряд - 15 процентов оклада (должностного оклада);

- 6 разряд - 20 процентов оклада (должностного оклада);

- 7 разряд - 25 процентов оклада (должностного оклада);

- 8 разряд - 30 процентов оклада (должностного оклада).

6.9. Водителям по решению руководителей учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за классность (в соответствии с постановлением СССР и ВЦСПС от 20.02.1984 года № 58/3-120 (раздел «Автомобототранспорт и городской электротранспорт» квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (должностные оклады) в следующих размерах:

- водителям II класса - 10 процентов оклада (должностного оклада),

- водителям I класса - 15 процентов оклада (должностного оклада).

Квалификация класса может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Классность водителей (повышение или понижение) определяется в учреждениях квалификационной комиссией, которая проводит соответствующую аттестацию. Решение о присвоении классности утверждается приказом работодателя, а также производится соответствующая запись в трудовую книжку работника уполномоченным лицом.

Классность водителей имеет ступени:

1) I класс - водитель, имеющий водительское удостоверение на управление транспортным средством с открытыми категориями "В", "С", "Е" и "Д". Непрерывный стаж работы должен быть не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса;

2) II класс - водитель, имеющий водительское удостоверение на управление транспортным средством с открытыми категориями "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е"). Непрерывный стаж работы должен быть не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса.

6.11. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующих размерах:

- свыше 1 года - 3 процента оклада (должностного оклада);
- свыше 3 лет - 6 процентов оклада (должностного оклада);
- свыше 5 лет - 9 процентов оклада (должностного оклада);
- свыше 10 лет - 12 процентов оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

В стаж работы включается все время работы:

- в организациях системы МЧС России, органах, специально уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, задач по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, в составе или при органах исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органах местного самоуправления;

- в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах) МВД Российской Федерации, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

- в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, МВД Российской Федерации и в органах внутренних дел;

- военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации и других воинских формированиях федеральных органов исполнительной власти;

- военная служба в Вооруженных Силах Союза ССР и других воинских формированиях федеральных органов исполнительной власти;

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

- служба в качестве рядового и начальствующего состава в Государственной противопожарной службе МЧС России, а также в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

- в поисково-спасательных, аварийно-спасательных службах и подразделениях.

В стаж работы, дающий право работнику на получение повышающего

коэффициента за выслугу лет, могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по конкретной замещаемой должности.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы, - военный билет или другой документ, подтверждающий периоды военной службы.

Право на получение выплаты за стаж непрерывной работы имеют все работники (кроме временных), содержащиеся по штатам, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы не включается период работы (службы) в организациях, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы (службы).

6.12. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу и применение в работе современных норм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений.

6.13. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителей учреждений с обязательным указанием причины.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, и руководителям учреждений устанавливается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до 1 оклада (должностного оклада) и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника.

Основанием для предоставления единовременной выплаты является приказ (распоряжение) руководителя о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска.

Решение о предоставлении единовременной выплаты к отпуску руководителям учреждений принимает работодатель на основании письменного заявления руководителей учреждений.

VIII. Фонд оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из местного бюджета, в размере не более 24 должностных окладов. Кроме того, на фонд оплаты труда начисляется выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.2. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих

лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников данного учреждения, в размере не более 24 должностных окладов. Кроме того, на фонд оплаты труда начисляется выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**Перечень должностей
работников учреждений, относящихся к основному персоналу**

К основному персоналу учреждений относятся:

- Заместитель руководителя;
- Главный бухгалтер;
- Начальник курсов ГО;
- Начальник ПСС;
- Главный аналитик;
- Главный специалист по защите информации;
- Инструктор противопожарной профилактики;
- Диспетчер;
- Оператор диспетчерской службы;
- Заведующий хозяйством;
- Заведующий канцелярией;
- Старший инспектор по основной деятельности;
- Оперативный дежурный;
- Механик;
- Старший оперативный дежурный;
- Программист;
- Бухгалтер;
- Юрисконсульт;
- Специалист по кадрам;
- Психолог;
- Специалист гражданской обороны;
- Специалист в сфере закупок;
- Инженер по связи;
- Инженер по безопасности и охране труда;
- Спасатель.