



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.04.2017

№ 12/25

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения безопасности» муниципального образования «Город Глазов»

В соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 01.07.2013 года №279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения Удмуртской Республики «Служба гражданской защиты Удмуртской Республики», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02.05.2012 года №184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казённых учреждений, подведомственных Министерству строительства, архитектуры и жилищной политики Удмуртской Республики», руководствуясь Уставом муниципального образования «Город Глазов»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения безопасности» муниципального образования «Город Глазов».
2. Реализация настоящего постановления осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели и средства от приносящей доход деятельности муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения безопасности» муниципального образования «Город Глазов».
3. Признать утратившим силу Постановление Администрации города Глазова от 14.07.2016 года №12/21 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр коммуникационных услуг» муниципального образования «Город Глазов».
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Глазова по административно-правовым вопросам и местному самоуправлению С.В. Лапина.

Глава города Глазова



О.Н. Бекметьев

Положение
«Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Центр обеспечения безопасности»
муниципального образования «Город Глазов»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 01.07.2013 года №279 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственного учреждения Удмуртской Республики «Служба гражданской защиты Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02.05.2012 года №184 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству строительства, архитектуры и жилищной политики Удмуртской Республики», постановлением Администрации города Глазова от 27.06.2014 года № 12/16 «Об утверждении Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования "Город Глазов"».

Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения безопасности» муниципального образования «Город Глазов» (далее – учреждение), повышения заинтересованности работников в конечных результатах работы.

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников;
- размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера.

2.1. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Отделом по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Администрации города Глазова, наделенным функциями и полномочиями учредителя учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности (профессии) работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового

договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда 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

1. Основные условия оплаты труда.

1) Размеры окладов (должностных окладов) 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 (далее – работники ГО и ЧС), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам 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, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008 года №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»:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад) руб. в месяц
Должности работников ГО и ЧС второго уровня	1 квалификационный уровень	7 090
	2 квалификационный уровень	8 400
Должности работников ГО и ЧС третьего уровня	1 квалификационный уровень	8 456
Должности работников ГО и ЧС четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 576

2. Выплаты компенсационного характера

1) Работникам ГО и ЧС устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты по районному коэффициенту.

2) Доплаты работникам ГО и ЧС, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере не менее 4 процентов тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

4) Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5) Размеры выплат компенсационного характера (за исключением доплаты за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплаты по районному коэффициенту) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

1) Работникам ГО и ЧС учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- ежемесячная надбавка за почетное звание;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2) Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ГО и ЧС учреждения в следующих размерах:

При стаже работы	Размер в процентах от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 лет до 3 лет	10
от 3 лет до 4 лет	15
от 4 лет до 5 лет	20
от 5 лет до 10 лет	25
от 10 лет до 15 лет	30
от 15 лет и более	40

3) Исчисление и порядок определения стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, порядок установления и начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет производятся согласно Положению об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет (Приложение №1).

4) Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работнику, имеющему почетное звание Российской Федерации «Заслуженный», почетное

звание Удмуртской Республики «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю его профессиональной деятельности, в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника ГО и ЧС двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания применяется только по одному из оснований по выбору работника.

5) Премирование работников ГО и ЧС по итогам работы (в том числе единовременное денежное вознаграждение (премия) по итогам работы за год) производится в целях поощрения работников ГО и ЧС за выполненную работу.

Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия выплаты премии по итогам работы определяются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

6) Локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения, и за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, работникам ГО и ЧС могут быть установлены иные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7) Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам ГО и ЧС устанавливаются руководителем учреждения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих и работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

1. Основные условия оплаты труда.

1) Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад) руб. в месяц
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 990
	2 квалификационный уровень	6 220
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 670
	2 квалификационный уровень	7 160
	3 квалификационный уровень	7 640

	4 квалификационной уровень	8 240
	5 квалификационной уровень	8 650
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационной уровень	10 720

2) Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих (далее – рабочие) к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы	Оклад руб. в месяц
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	3 040
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	4 540

2. Выплаты компенсационного характера

1) Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2) Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3) Размер доплаты работникам учреждений за работу в ночное время устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся согласно трудовому законодательству.

5) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада)

Конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся за время фактической занятости работников на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

б) Размеры выплат компенсационного характера, условия их осуществления (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплаты по районному коэффициенту) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

1) В целях формирования заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2) Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

3) Размер, периодичность, порядок осуществления выплат стимулирующего характера определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, согласно критериям, позволяющим оценить результативность и качество работы работников, таких как: объем, важность, полнота и своевременность выполнения закрепленных за работниками должностных обязанностей (обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией). Конкретные размеры выплат стимулирующего характера (кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет) устанавливаются руководителем учреждения.

4) Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих четвертого и третьего уровней, по должностям служащих, не отнесенных к ПКГ, – до 100 процентов должностного оклада;
- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих второго и первого уровней, – до 60 процентов должностного оклада;
- рабочим – до 120 процентов оклада.

При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

- 5) Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:
- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих четвертого и третьего уровней, по должностям служащих, не отнесенных к ПКГ, – до 50 процентов должностного оклада;
 - работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих второго и первого уровней, – до 30 процентов должностного оклада;
 - рабочим - до 100 процентов оклада.

При установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ учитываются:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей в соответствии с планом работы и установленными сроками, трудовых обязанностей.

6) Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах:

При стаже работы	Процентов
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

7) Исчисление и порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, порядок назначения и начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет производятся согласно Положению об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет (Приложение №2).

8) В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада). Премирование работников по итогам работы за месяц производится по результатам труда.

9) Работникам учреждения могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за наличие почетного звания.

10) Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается к должностным окладам работников, имеющих почетное звание Российской Федерации «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю деятельности учреждения, в размере 15 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания применяется только по одному из оснований по выбору работника.

11) Локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемого учреждением объема муниципальных услуг и ухудшению качества его работы), и за счет средств, полученных от

приносящей доход деятельности учреждения, работникам учреждений могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основании распоряжения Администрации города Глазова в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (руб. в месяц)
I группа	17 730
II группа	13 832
III группа	12 768
IV группа	11 939

3. Показатели отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Штатная численность учреждения, штатных единиц
I	свыше 90
II	от 60 до 90
III	от 30 до 60
IV	до 30

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется ежегодно на основании распоряжения Администрации города Глазова.

4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (в том числе единовременное денежное вознаграждение (премия) по итогам работы за год);
- ежемесячная надбавка за почетное звание;
- иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере и порядке, предусмотренных подпунктами 2 и 3 пункта 3 раздела II настоящего Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет, руководителю учреждения устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности и результативности деятельности.

Показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения и условия для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются на основании соответствующих правовых актов, утвержденных распоряжением Администрации города Глазова.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании распоряжения Администрации города Глазова в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и за счет средств, от приносящей доход деятельности учреждения.

7. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителю учреждения, имеющему почетное звание Российской Федерации «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю деятельности учреждения в размере 10 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается учредителем со дня присвоения почетного звания. При наличии у руководителя двух и более почетных званий, надбавка за наличие почетного звания применяется только по одному из оснований по выбору руководителя.

8. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

9. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2 раздела II настоящего Положения.

10. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2,3 раздела II настоящего Положения.

V. Формирование фонда оплаты труда

1. При формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников ГО и ЧС предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- оклада (должностного оклада) – в размере 12 окладов (должностных окладов);
- ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере 4,8 оклада (должностного оклада);
- премиальных выплат по итогам работы – в размере 4,2 оклада (должностного оклада);
- доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных руководителем учреждения по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с трудовым законодательством;
- выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), – в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;
- ежемесячной надбавки за почетное звание – в размере фактических величин;
- материальной помощи – в размере 1,15 оклада (должностного оклада);
- единовременного денежного вознаграждения (премии) по итогам работы за год – в размере 2 окладов (должностных окладов).

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом районного коэффициента.

На материальную помощь и единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год районный коэффициент не начисляется.

2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, занимающих общепрофессиональные должности служащих и работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- оклада (должностного оклада) – в размере 12 окладов (должностных окладов);
- ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 9,2 оклада (должностного оклада);
- ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере 5,5 оклада (должностного оклада);
- ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере 2,8 оклада (должностного оклада);
- премии по итогам работы за месяц – в размере 6,0 окладов (должностных окладов);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время), – в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;
- доплаты до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения, – в размере фактических величин;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – в минимальном размере, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- материальной помощи – в размере 2,0 окладов (должностных окладов);
- выплаты по районному коэффициенту – в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования «Город Глазов» на указанные цели на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

VI. Заключительные положения

1. В случае если заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы, за исключением выплат, носящих единовременный характер, установленной на дату вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

2. Работникам ГО и ЧС, руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, оказывается материальная помощь в размере 1,15 оклада (должностного оклада) в год в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

3. Работникам учреждения, занимающим общепрофессиональные должности служащих и работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих,

оказывается материальная помощь в размере 2 окладов (должностных окладов) в год в пределах фонда оплаты труда указанных работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

4. Работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, материальная помощь оказывается на основании решения руководителя учреждения по письменному заявлению работника.

Руководителю учреждения материальная помощь оказывается по письменному заявлению на основании распоряжения Администрации города Глазова в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, на основании письменного заявления работника и по решению руководителя учреждения ему может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, размер которой определяется индивидуально в каждом конкретном случае руководителем учреждения.

Временно исполняющий обязанности
начальника отдела по делам гражданской
обороны и чрезвычайным ситуациям
Администрации города Глазова



Э.В.Максимов

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр обеспечения безопасности»
муниципального образования «Город Глазов»

**Положение об исчислении стажа работы для выплаты
ежемесячной надбавки за выслугу лет**

1. Работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения безопасности» муниципального образования «Город Глазов», осуществляющим 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, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру (далее – работники), в том числе принятым на работу по совместительству, выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет (далее – надбавка).

2. Надбавка выплачивается в целях стимулирования труда работников, закрепления и привлечения квалифицированных специалистов, а также снижения текучести кадров.

3. В стаж работы, за который выплачивается надбавка, включается все время работы в центральном аппарате и организациях Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Министерства по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Удмуртской Республики, региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны (в том числе до создания Государственного комитета Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации стихийных бедствий) независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо настоящим Порядком.

4. Наравне с работой в центральном аппарате и организациях Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны в стаж включаются периоды работы:

- в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;
- в Российском корпусе спасателей;
- в поисково-спасательных, аварийно-спасательных службах и подразделениях независимо от ведомственной подчиненности (в том числе туристских, альпинистских и других спасательных службах, пунктах, центрах и подразделениях (должностях) гражданской обороны учреждений, предприятий и организаций других министерств и ведомств), а также подразделениях Государственной инспекции по маломерным судам Российской Федерации независимо от ведомственной подчиненности;
- в Государственной противопожарной службе.

5. В стаж работы, дающий работникам право на получение надбавки, установленной пунктами 3, 4 настоящего Положения, включается также время работы:

- в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (в том числе, когда эти войска именовались по другому) и в органах внутренних дел независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены настоящим Положением особо.

6. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Положения, включаются периоды иной деятельности, а именно:

- военная служба по контракту в Вооруженных силах Российской Федерации и Союза Советских Социалистических Республик;

- военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик Союза Советских Социалистических Республик до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года) и до 31 декабря 1999 года – в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

- служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и Союза Советских Социалистических Республик;

- 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 по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- военная служба по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.

7. В стаж работы не включаются:

- периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

- период работы в центральном аппарате и в организациях Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и периоды службы, указанные в пункте 5 настоящего Положения, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

8. В случаях, предусмотренных пунктом 6 настоящего Положения, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части приказом командира части, а днем поступления на работу в учреждение – день, указанный в приказе о приеме работника на работу в это учреждение.

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

10. Для определения стажа работы приказом руководителя учреждения создается комиссия с участием представительного органа работников учреждения.

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

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр обеспечения безопасности»
муниципального образования «Город Глазов»

**Положение об исчислении стажа работы для выплаты
ежемесячной надбавки за выслугу лет**

1. Работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения безопасности» муниципального образования «Город Глазов», занимающих общеотраслевые должности служащих и работникам, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники), в том числе принятым на работу по совместительству, выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет).

2. Надбавка за выслугу лет выплачивается в целях стимулирования труда работников, закрепления и привлечения квалифицированных специалистов, а также снижения текучести кадров.

3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях всех форм собственности, иные периоды работы по должностям работников, специализация которых соответствует специализации, занимаемой в учреждении.

4. При перемещении работника внутри учреждения с одной должности на другую установленный стаж сохраняется.

5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

6. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению стажа работы в учреждении. В состав комиссии по установлению стажа работы в учреждении входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу и иные работники. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

7. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

8. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника и выплачивается ежемесячно.

9. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

10. Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению стажа работы в учреждении.

12. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

13. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу.

13. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для начисления надбавки за выслугу лет или при определении размера этой выплаты рассматриваются в порядке, установленном законодательством.