|  |
| --- |
| **Российская Федерация**  **Архангельская область** |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **муниципального образования**  **«северодвинск»**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

|  |
| --- |
| от 30.12.2015 № 645-па  г. Северодвинск Архангельской области   |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Отделу гражданской защиты Администрации Северодвинска** |  |  |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое отраслевое положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Отделу гражданской защиты Администрации Северодвинска.

2. Отменить:

- постановление Мэра Северодвинска от 27.02.2012 № 73-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Аварийно-спасательная служба Северодвинска»;

- постановление Мэра Северодвинска от 05.08.2011 № 330-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Северодвинска»;

- постановление Мэра Северодвинска от 03.09.2013 № 316-па «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Северодвинска».

3. Отделу по связям со средствами массовой информации Администрации Северодвинска опубликовать (обнародовать) настоящее постановление на официальном интернет-сайте Администрации Северодвинска.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации по городскому хозяйству.

Мэр Северодвинска М.А. Гмырин

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением  Администрации Северодвинска  от 30.12.2015 № 645-па |

Отраслевое положение

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,

подведомственных Отделу гражданской защиты

Администрации Северодвинска

I. Общие положения

1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Отделу гражданской защиты Администрации Северодвинска, (далее – отраслевое положение) разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D19D53EAM), [144](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D19053E6M) и [145](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D6983FFCAB54E5M) Трудового кодекса Российской Федерации,  [пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск»,](consultantplus://offline/main?base=RLAW013;n=32554;fld=134;dst=100008) постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Северодвинска».

2. Настоящее отраслевое положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Отделу гражданской защиты Администрации Северодвинска (далее - муниципальное казенное учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений;

требования к Положениям о системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

3. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального казенного учреждения (далее - положение о системе оплаты труда муниципального казенного учреждения), утверждаемым руководителем муниципального казенного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска, а также настоящему отраслевому положению.

4. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

[2](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B0B20D938E3E3A7147F63D80D71819520D7FBFD74A3C359FF5C94DC32F4AC42DC1451EDM)) государственных гарантий по оплате труда;

[3](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B0B20D938E3E3A7147F63D80D71819520D7FBFD74A3C359FF5C94DC32F4AC42DC1451EDM)) минимальных окладов (должностных окладов);

[4](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B0B20D938E3E3A7147F63D80D71819520D7FBFD74A3C359FF5C94DC32F4AC42DC1451EDM)) настоящего отраслевого положения, Положения об установлении новых систем оплаты труда, утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па;

[5](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B0B20D938E3E3A7147F63D80D71819520D7FBFD74A3C359FF5C94DC32F4AC42DC1451EDM)) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

[6](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B0B20D938E3E3A7147F63D80D71819520D7FBFD74A3C359FF5C94DC32F4AC42DC1451EDM)) мнения соответствующего представительного органа работников муниципального казенного учреждения, оформленного в письменном виде.

5. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения в соответствии с [разделом V](#Par333) настоящего отраслевого положения.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников муниципальных казенных учреждений максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

10. В целях настоящего отраслевого положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального казенного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального казенного учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального казенного учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального казенного учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального казенного учреждения);

к основному персоналу муниципального казенного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казенного учреждения.

11. Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных казенных учреждений, приведен в приложении № 1 к настоящему отраслевому положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казенного учреждения, определяется приказом руководителя муниципального казенного учреждения на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных казенных учреждений, определенного настоящим отраслевым положением.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казенного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных казенных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады)

12. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам определены в приложении № 2 к настоящему отраслевому положению.

В положениях о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам, которые должны быть не ниже установленных настоящим отраслевым положением минимальных размеров окладов (должностных окладов) в пределах фондов оплаты труда муниципальных казенных учреждений.

Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда муниципального казенного учреждения. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

14. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципального казенного учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях присвоения работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

15. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам является:

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей – в размере не менее 10 процентов;

наличие у работника более высокого уровня профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности – в размере не менее 10 процентов;

присвоение работнику квалификационных категорий по должностям, которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением спасателям квалификационной категории составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу |
| 3 класс | 1,096 |
| 2 класс | 1,184 |
| 1 класс | 1,280 |

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением спасателей, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу |
| I квалификационная категория | 1,086 |
| II квалификационная категория | 1,043 |
| III квалификационная категория | 1,000 |

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Класс водителя | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу |
| Водитель первого класса | 1,086 |
| Водитель второго класса | 1,043 |

16. Положениями о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, которые должны быть не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим отраслевым положением.

17. Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются работнику муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

III. Выплаты компенсационного характера

и порядок их применения

18. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда и определяются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D6983FFCA454E1M) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Положениями о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим отраслевым положением.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые за фактическое время выполнения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам:

а) за непосредственное участие в проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях:

без применения изолирующих средств - в размере не менее 200 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

с применением изолирующих средств - в размере не менее 400 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

б) за тушение пожаров 2-й и более высокой категории сложности:

без применения изолирующих средств - в размере не менее 200 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

с применением изолирующих средств - в размере не менее 400 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Перечень аварийно-спасательных работ, относящихся к работам в особо сложных и особо опасных условиях, перечень изолирующих средств, за работу в которых, при проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях, производится плата, приведен в приложении № 3 к настоящему отраслевому положению.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D6983FFCA454E5M), [316](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D259EAM) и [317](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D259EEM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D09853E8M) - [154](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA5192567DC077FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D6983EF5AC54EAM) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 20 настоящего отраслевого положения.

24. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные или [нерабочие праздничные дни](consultantplus://offline/ref=B0FC5D32A43DA1D8393C14FDD5B37A6C00ABAC19C685DE334DCD36D770678E8E8FC7647F71A60BFCP53FI) производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

25. Выплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, проводится работникам за проведение тренировок в изолирующих средствах - в размере не менее 200 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, и начисляется за каждый час работы работника в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии с [Правилами](consultantplus://offline/ref=98B661A04712EB80BB3B152DCF54BDEFA51B256FDD087FD7CB7F8CA6AA7DA9941EB005D6983FF5AD54EAM) выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

27. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1](#Par152) и [2](#Par154), [абзацами шестым](#Par160) - [девятым подпункта 3](#Par163), [подпунктом 4 пункта](#Par164) 19 настоящего отраслевого положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального казенного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым](#Par156) - [пятым подпункта 3 пункта](#Par159) 19 настоящего отраслевого положения, устанавливаются работнику муниципального казенного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципального казенного учреждения на основании приказов руководителя муниципального казенного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

28. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за стаж непрерывной работы;

5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее - премиальная выплата при награждении);

6) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам);

7) надбавка за почетное звание.

30. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных казенных учреждений.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных казенных учреждений об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу).

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам муниципального казенного учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального казенного учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда муниципального казенного учреждения, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим отраслевым положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей муниципальных казенных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

31. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных казенных учреждений, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в приложении № 4 к настоящему отраслевому положению. Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться правовыми актами руководителя Отдела гражданской защиты Администрации Северодвинска, который от имени Администрации Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных казенных учреждений (далее – учредитель).

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда. Отраслевым положением предусмотрены общие принципы определения количества баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников (Приложение № 4).

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального казенного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном казенном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального казенного учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных казенных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

32. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального казенного учреждения.

33. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии следующих оснований:

наличие стажа работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем муниципальном казенном учреждении;

наличие стажа непрерывной работы в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно в следующих размерах при стаже работы:

свыше 1 года - 5 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 2 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 3 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 4 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 5 лет - 25 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 10 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 15 лет - 35 процентов оклада (должностного оклада) работника;

свыше 20 лет - 40 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Порядок исчисления и установления стажа работы, дающего право работникам на установление надбавки за стаж непрерывной работы, определен в приложении № 5 к настоящему отраслевому положению.

34. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления муниципального образования «Северодвинск» (Приложение № 6).

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды агентства государственной противопожарной службы и гражданской защиты Архангельской области.

К наградам органов местного самоуправления муниципального образования «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды, учрежденные городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы Администрации муниципального образования «Северодвинск» – Мэра Северодвинска, награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим отраслевым положением.

35. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам не ниже минимального размера, определенного настоящим отраслевым положением.

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в муниципальном казенном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в муниципальном казенном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся: «Заслуженный спасатель Российской Федерации», «Почетный спасатель Архангельской области».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в следующих размерах:

1) «Заслуженный спасатель Российской Федерации» - 20 процентов оклада (должностного оклада);

2) «Почетный спасатель Архангельской области» - 15 процентов оклада (должностного оклада).

37. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального казенного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным [подпунктами 1](#Par194) и [2 пункта](#Par196) 29 настоящего отраслевого положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 2 пункта](#Par196) 29 настоящего отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных [подпунктами 4](#Par199), [6, 7 пункта](#Par206) 29 настоящего отраслевого положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального казенного учреждения на основании приказов руководителя муниципального казенного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников определяется действующим в муниципальном казенном учреждении положением по оплате труда.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

38. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных казенных учреждений.

39. К выплатам социального характера относится материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим отраслевым положением.

40. Материальная помощь выплачивается работникам только по основному месту работы муниципального казенного учреждения ежегодно (в течение календарного года), размер материальной помощи работникам МКУ «АСС Северодвинска» определен в размере одного оклада (должностного оклада), МКУ «ЕДДС Северодвинска» в размере двух окладов (должностных окладов).

При увольнении работникам, проработавшим со дня приема на работу в муниципальном казенном учреждении менее 6 месяцев, материальная помощь выплачивается из расчета 1/12 оклада (должностного оклада) за каждый полный месяц работы.

Материальная помощь выплачивается, как правило, к очередному отпуску по заявлению работника, на основании приказа руководителя.

Размер материальной помощи руководителя муниципального казенного учреждения устанавливается на основании правового акта учредителя.

41. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального казенного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника муниципального казенного учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального казенного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

VI. Особенности оплаты труда руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров

муниципальных казенных учреждений

42. Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального казенного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу муниципального казенного учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального казенного учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального казенного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального казенного учреждения устанавливаются отраслевым органом Администрации Северодвинска, который от имени Администрации Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных казенных учреждений.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального казенного учреждения устанавливается отраслевым органом Администрации Северодвинска, который от имени Администрации Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных казенных учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных казенных учреждений определяются отраслевым органом Администрации Северодвинска, который от имени Администрации Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных казенных учреждений.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя муниципального казенного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального казенного учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального казенного учреждения.

43. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального казенного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального казенного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных казенных учреждений.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных казенных учреждений в соответствии с [разделом III](#Par146) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

правовых актов учредителя - в отношении руководителей муниципальных казенных учреждений;

приказов руководителей муниципальных казенных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципальных казенных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным казенным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

46. Премия за качественное руководство муниципальным казенным учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального казенного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением являются:

достижение показателей плана деятельности муниципального казенного учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального казенного учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального казенного учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное и строго по целевому назначению использование имущества;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременная и правильная оплата труда работников муниципального казенного учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального казенного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам органов местного самоуправления Администрации Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального казенного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального казенного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное казенное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Администрации Северодвинска.

Весовое значение показателей плана деятельности муниципального казенного учреждения при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением составляет 10 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального казенного учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - тринадцатым настоящего пункта, определяются распоряжениями исполнительного органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального казенного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный месяц.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального казенного учреждения определяется распоряжениями исполнительного органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

Премия за качественное руководство муниципальным казенным учреждением не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников государственного муниципального казенного учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей муниципальных казенных учреждений);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным казенным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 55 настоящего отраслевого положения.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным казенным учреждением определяются:

правовыми актами учредителя, - в отношении руководителей муниципальных казенных учреждений;

приказами руководителей муниципальных казенных учреждений - в отношении заместителей руководителей муниципальных казенных учреждений.

Премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам муниципального казенного учреждения.

47. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального казенного учреждения - исполнительным органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя муниципального казенного учреждения - руководителем муниципального казенного учреждения.

48. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении, надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных казенных учреждений в соответствии с пунктами 33, 34 и 36 настоящего отраслевого положения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных казенных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным казенным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

50. Премия за качественное руководство муниципальным казенным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных казенных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 46 настоящего отраслевого положения (включая абзац двадцать второй пункта 46 настоящего отраслевого положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального казенного учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального казенного учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального казенного учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального казенного учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального казенного учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального казенного учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Премии за качественное руководство муниципальным казенным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным казенным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных казенных учреждений.

51. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера муниципального казенного учреждения руководителем муниципального казенного учреждения.

52. Надбавка за выслугу лет и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных казенных учреждений в соответствии с [пунктами](#Par258) 33, [34](#Par291) настоящего отраслевого положения.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального казенного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной под[пунктом](#Par378) 1 пункта 45 и под[пунктом](#Par434) 1 пункта 49 настоящего отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

правовых актов учредителя - в отношении руководителей муниципальных казенных учреждений;

приказов руководителей муниципальных казенных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений.

54. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных казенных учреждений в соответствии с [разделом V](#Par333) настоящего отраслевого положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

правовых актов учредителя - в отношении руководителей муниципальных казенных учреждений;

приказов руководителей муниципальных казенных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений.

55. Средняя заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им муниципального казенного учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителя муниципального казенного учреждения и средних заработных плат остальных работников руководимого им муниципального казенного учреждения (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются исполнительным органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4 исходя из критериев, предусмотренных в приложении № 7 к настоящему Положению.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников муниципальных казенных учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда

работников муниципальных казенных учреждений

56. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному казенному учреждению из местного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного муниципального казенного учреждения.

57. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений не должна превышать 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала муниципального казенного учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников муниципального казенного учреждения.

58. Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны учредителя по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

59. Муниципальные казенные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, установленных настоящим отраслевым положением.

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к Отраслевому положению  об оплате труда работников  муниципальных казенных учреждений, подведомственных  Отделу гражданской защиты  Администрации Северодвинска,  утвержденному постановлением  Администрации Северодвинска  от 30.12.2015 № 645-па |

Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к:

1. Административно-управленческому персоналу:

Начальник службы

Заместитель начальника службы

Заместитель начальника службы – начальник пункта управления

Главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера

Бухгалтер

Специалист по кадрам

Заведующий хозяйством

Инженер

1. Вспомогательному персоналу:

Уборщик служебных помещений

Водитель автомобиля

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к Отраслевому положению  об оплате труда работников  муниципальных казенных учреждений, подведомственных  Отделу гражданской защиты  Администрации Северодвинска,  утвержденному постановлением  Администрации Северодвинска  от 30.12.2015 № 645-па |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5200 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 6200 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 1 квалификационный уровень | Инженер, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), инженер по ремонту | 6400 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 3350 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 4400 |

Профессиональные квалификационные группы должностей

медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 2 квалификационный уровень | Врач-специалист | 7230 |

Профессиональные квалификационные группы

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

Профессиональная квалификационная группа второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор гражданской обороны | 6700 |

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 1 квалификационный уровень | Оперативный дежурный поисково-спасательной службы | 5400 |
| 2 квалификационный уровень | Спасатель | 6100 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник поисково-спасательного подразделения (поисково-спасательного отряда службы) | 6900 |

Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад, руб. |
|  | | |
| 2 квалификационный уровень | Начальник городских курсов гражданской обороны | 7230 |

Должности 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, не вошедшие в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий | Минимальный должностной оклад, руб. |
| Ведущий специалист | 7990 |
| Начальник смены - оперативный дежурный | 6680 |
| Помощник оперативного дежурного | 5916 |
| Диспетчер – 112 | 5340 |

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к Отраслевому положению  об оплате труда работников  муниципальных казенных учреждений, подведомственных  Отделу гражданской защиты  Администрации Северодвинска,  утвержденному постановлением  Администрации Северодвинска  от 30.12.2015 № 645-па |

Перечень аварийно-спасательных работ, относящихся к работам

в особо сложных и особо опасных условиях

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 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.;

- сильных (интенсивных) атмосферных осадков.

4. Работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения.

5. Работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных.

6. Работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях.

7. Работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой.

8. Работа в зоне ведения боевых действий.

9. Работа в зонах эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

Перечень изолирующих средств, за работу в которых, при проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях, производится плата в размере не менее 400 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы

1. Респиратор замкнутого цикла дыхания (КИП Р-30, Р-32 и др. респираторы 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).

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  к Отраслевому положению  об оплате труда работников  муниципальных казенных учреждений, подведомственных  Отделу гражданской защиты  Администрации Северодвинска,  утвержденному постановлением  Администрации Северодвинска  от 30.12.2015 № 645-па |

Показатели и критерии эффективности деятельности работников для расчета премий за интенсивность и высокие результаты работы основному персоналу муниципальных казенных учреждений, подведомственных Отделу гражданской защиты Администрации Северодвинска

| Учреждение | Показатели и критерии эффективности деятельности |
| --- | --- |
| МКУ «АСС Северодвинска» | 1. Безупречное руководство подразделением, отсутствие замечаний в руководимом подразделении.  2. Высокие результаты профессиональной подготовки.  3. Безупречное применение технологии выполнения аварийно-спасательных работ.  4. Безупречное владение средствами комплекса приема-передачи информации.  5. Качественное выполнение требований должностных инструкций.  6. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.  7. Содержание вверенного имущества в надлежащем состоянии.  8. Качественное ведение и своевременное представление отчетной документации.  9. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.  10. Отсутствие обоснованных жалоб от населения |
| МКУ «ЕДДС Северодвинска» | 1. Своевременное доведение информации и сигналов управления до руководящего состава гражданской обороны и муниципального звена РСЧС.  2. Осуществление постоянного контроля за общей обстановкой в Северодвинске, состоянием потенциально опасных объектов.  3. Организация оповещения населения об угрозе возникновения ЧС.  4. Результат участия в учениях и тренировках по обеспечению взаимодействия ЕДДС, ДДС и организаций Северодвинска в вопросах гражданской обороны, ликвидации ЧС (аварий, происшествий).  5. Своевременный прием от населения и организаций сообщений о любых авариях и происшествиях, несущих информацию об угрозе или факте возникновения ЧС.  6. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.  7. Качественное выполнение требований должностных инструкций.  8. Качественное ведение и своевременное обновление информационно-справочной документации.  9. Содержание вверенного имущества в надлежащем состоянии.  10. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов |

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5  к Отраслевому положению  об оплате труда работников  муниципальных казенных учреждений, подведомственных  Отделу гражданской защиты  Администрации Северодвинска,  утвержденному постановлением  Администрации Северодвинска  от 30.12.2015 № 645-па |

Порядок исчисления и установления стажа работы для выплаты процентной надбавки за стаж непрерывной работы работникам муниципальных казенных учреждений, подведомственных Отделу гражданской защиты Администрации Северодвинска

I. Порядок исчисления стажа работы

1. В стаж непрерывной работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки за стаж непрерывной работы, включается:

- стаж непрерывной работы по специальности в учреждениях и организациях, независимо от отраслевой принадлежности и организационно-правовой формы;

- стаж непрерывной работы в муниципальном казенном учреждении (в том числе и до введения в действие настоящего Положения);

- стаж непрерывной работы в организациях и учреждениях, подведомственных Министерству чрезвычайных ситуаций России, региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны, а также в стаж непрерывной работы включается время работы (службы):

а) в Российском корпусе спасателей;

б) 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, а также подразделениях гражданской обороны учреждений, предприятий и организаций других министерств и ведомств);

в) в воинских частях, учреждениях, учебных заведениях, на предприятиях и в организациях министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего СССР, в которых законодательством предусмотрена либо была предусмотрена военная служба;

г) на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов РФ и на муниципальных должностях в органах местного самоуправления;

д) военная служба по контракту в Вооруженных Силах РФ, Вооруженных силах СССР и других войсках;

е) военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик Союза ССР 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;

ж) служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел РФ и бывшего Союза ССР;

з) военная служба военнослужащих – женщин, 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;

и) военная служба по призыву в Вооруженных силах РФ из расчета один день военной службы за два дня работы.

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, призвавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта – к военной службе по призыву.

2. В стаж непрерывной работы не включаются:

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

б) периоды службы и (или) работы в организациях МЧС России, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

II. Порядок установления стажа непрерывной работы

Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Подсчет и установление стажа непрерывной работы кадровой службой муниципального казенного учреждения.

Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы. Перерасчет стажа непрерывной работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

Приложение № 6

к Отраслевому положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных учреждений, подведомственных

Отделу гражданской защиты

Администрации Северодвинска,

утвержденному постановлением

Администрации Северодвинска

от 30.12.2015 № 645-па

Перечень наград, в связи с награждением которыми

начисляется премиальная выплата

1. [Медаль](http://base.garant.ru/199318/#block_5048) «За спасение погибавших».

2. Почетное звание «Заслуженный спасатель Российской Федерации».

3. Медаль МЧС России «За отличие в ликвидации последствий чрезвычайной ситуации».

4. Медаль МЧС России «За отвагу на пожаре».

5. Медаль МЧС России «За спасение погибающих на водах».

6. Медаль МЧС России «За безупречную службу».

7. Медаль МЧС России «За содружество во имя спасения».

8. Медаль МЧС России «За пропаганду спасательного дела».

9. Медаль МЧС России «За усердие».

10. Медаль МЧС России «За предупреждение пожаров».

11. Нагрудный знак МЧС России «Участнику ликвидации последствий ЧС».

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11

Приложение № 7

к Отраслевому положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных учреждений, подведомственных

Отделу гражданской защиты

Администрации Северодвинска,

утвержденному постановлением

Администрации Северодвинска

от 30.12.2015 № 645-па

Критерии

установления предельных уровней соотношения средних заработных плат

руководителей муниципальных казенных учреждений и средних заработных плат

остальных работников руководимых ими муниципальных казенных учреждений

1. Среднесписочная численность работников муниципального казенного учреждения за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных казенных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных казенных учреждений (далее – предельный уровень средних заработных плат).

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность,  человек | Количество баллов |
| До 10 | 1,0 |
| От 11 до 30 | 1,5 |
| От 31 до 50 | 2,0 |
| От 51 до 100 | 2,5 |

2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным казенным учреждением.

|  |  |
| --- | --- |
| Площадь, кв.м | Количество баллов |
| До 500 | 0,7 |
| От 500,1 до 2 000 | 0,8 |
| От 2 000,1 до 5 000 | 0,9 |

3. Общая площадь земельного участка, предоставленного муниципальному казенному учреждению в постоянное (бессрочное) пользование.

|  |  |
| --- | --- |
| Площадь, кв.м | Количество баллов |
| До 10 000 | 0,1 |
| От 10 000,1 до 40 000 | 0,3 |

4. Наличие автотранспортных средств у муниципального казенного учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Автотранспортных средств, единиц | Количество баллов |
| 1 | 0,1 |
| 2 | 0,2 |
| 3 | 0,3 |
| Свыше 3 | 0,4 |

Магомедов Валентин Магомедович

50-08-11