



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУСЬ-ХРУСТАЛЬНЫЙ РАЙОН
(МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН) ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.07.2022

№ 742

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников муниципаль-
ных казенных учреждений
Гусь-Хрустального района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в целях определения порядка оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района и на основании Устава муниципального образования Гусь-Хрустальный район

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т :

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района (приложение 1).

2. Утвердить Положение об оплате труда работников единой дежурно-диспетчерской службы района и системы 112 муниципального казенного учреждения «Отдел по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и общественной безопасности» (приложение 2).

3. Признать утратившими силу следующие постановления администрации района:

- от 29.12.2017 № 1898 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 14.11.2018 № 1249 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 26.08.2019 № 983 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 14.11.2018) «Об

утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 18.10.2019 № 1186 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 26.08.2019) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 07.10.2020 № 876 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 18.10.2019) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 30.06.2021 № 656 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 25.08.2021 № 914 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 30.06.2021) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 03.03.2022 № 205 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 25.08.2021) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района»;

- от 30.03.2022 № 328 «О внесении изменения в постановление администрации района от 29.12.2017 № 1898 (ред. от 03.03.2022) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района, управделами и заместителя главы администрации района, начальника финансового управления администрации района.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2022 года, и подлежит размещению на официальном сайте администрации района.

Глава администрации района

А.В. Кабенкин

Положение
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений
Гусь-Хрустального района

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района (далее – Положение) является система, порядок и условия оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района (далее – МКУ, учреждения), финансируемых их бюджета муниципального района.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МКУ.

1.3. Положение разработано в целях регулирования заработной платы работников МКУ, повышения заинтересованности в конечных результатах труда.

1.4. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», иными законами и нормативными актами Российской Федерации и Владимирской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.5. Для определения оплаты труда работников МКУ применяется система оплаты труда на основе базовых окладов, базовых ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, установленных постановлением Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.7. Основными элементами системы оплаты труда работников являются:

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- повышающие коэффициенты к окладам (ставка заработной платы) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.8. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должности служащего или профессии рабочего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.9. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2. Должностные оклады

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы являются основой для установления должностных окладов работников МКУ.

Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 4263 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - 7917 рублей.
- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности рабочих первого уровня» - 3044 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности рабочих второго уровня» - 3455 рублей.

2.2. Таблица соотношений должностей работников учреждения к должностям профессиональных квалификационных групп:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Общепромышленные должности служащих третьего уровня 4263 рубля		
3 квалификационный уровень	1,46	Специалист
4 квалификационный уровень	1,87	Ведущий специалист
5 квалификационный уровень	2,07	Главный специалист
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня 7917 рублей		
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий отделом Заведующей сектором Консультант
3 квалификационный уровень	1,33	Руководитель учреждения
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня 3044 рубля		
1 квалификационный уровень 1 квалификационный разряд	1,0	Дворник Уборщик служебных помещений Сторож

		Подсобный рабочий Вахтер
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня 3455 рублей		
1 квалификационный уровень 5 квалификационный разряд	1,11	Водитель служебного легкого автомобиля

2.3. Источниками финансирования расходов на оплату труда являются средства бюджета муниципального района.

Финансирование деятельности учреждений осуществляется в соответствии со сметами расходов, утверждаемые главой администрации района.

2.4. Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются штатным расписанием МКУ, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с главой администрации района.

2.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения установить в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год.

Расчет среднемесячной заработной платы для определения соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществлять в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей.

2.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников МКУ производится с учетом роста индекса потребительских цен на товары и услуги в случае принятия соответствующего нормативного правового акта органов государственной власти Владимирской области и муниципальных нормативных правовых актов.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. К компенсационным выплатам отнесены следующие надбавки и выплаты:

- выплаты работникам за работу с вредными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Ежемесячная доплата за работу с вредными условиями труда (работа с дезинфицирующими средствами) устанавливается уборщикам служебных помещений в размере 12% от оклада работника.

Ежемесячная доплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается водителям легковых автомобилей в размере до 50% от оклада работника.

В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за работу в ночное время производится доплата из расчета 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни водителям производится в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада с учетом существующих надбавок и ежемесячной премии. По желанию работника за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере дневной ставки должностного оклада с учетом существующих надбавок и ежемесячной премии.

Сторожакам доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится независимо от отработанного времени.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

3.5. Условия осуществления выплат компенсационного характера могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников учреждения в соответствующем году.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплату за стаж работы (выслуга лет);
- выплату за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты.

4.2.1. Выплата за стаж работы (выслуга лет) – ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет (далее – надбавка за стаж работы) устанавливается работникам учреждения (включая руководителя учреждения) в зависимости от их стажа работы в учреждении. В стаж работы включаются периоды пребывания на государственной и муниципальной службе и иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, которые в совокупности не должны превышать пять лет.

Для работников муниципального казенного учреждения «Отдел по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и общественной безопасности» перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику учреждения право на получение процентной надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет – 15%
- от 10 до 15 лет – 20%
- свыше 15 лет – 30%

Надбавка выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменения размера надбавки за стаж работы.

4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными руководителем учреждения.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена в размере от 50% до 250% должностного оклада.

Конкретный размер надбавки работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в зависимости от сложности, напряженности и объема выполняемой работы.

Размер надбавки руководителя и заместителя руководителя учреждения определяется главой администрации района.

Работникам учреждений надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с таблицей в зависимости от выслуги лет (приложение 1 к настоящему Положению).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе может устанавливаться за:

- использование в работе компьютерной техники и новых технологий в программном обеспечении;
- преимущественно разъездной характер работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- напряженность в труде;
- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения.

Премирование работников учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемой работы, возложенной на учреждение, своевременном, качественном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2.3.1. Премии работникам учреждения выплачиваются при наличии фонда оплаты труда и могут носить следующий характер:

- премии по итогам работы, к профессиональным праздникам;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

При определении размера премии работникам учреждения учитываются:

- результаты труда работника, достигнутые путем своевременного и высокопрофессионального выполнения заданий по основным направлениям деятельности учреждения,

- личный вклад работника учреждения в общие результаты работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке и разработке комплексных программ, в выполнении особо важных и срочных поручений руководителя учреждения,

- уровень исполнительской дисциплины,
- результативность работы,
- качество работы с документами и выполнения поручений,
- уровень ответственности за выполнение служебных обязанностей,
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.3.2. Расчет премии при формировании фонда оплаты труда и выплата премии производится от оклада с учетом коэффициентов в расчете на год:

Наименование должности	Коэффициент размера премии
Руководитель учреждения	7,24
Зам. руководителя учреждения	7,24
Заведующий отделом Заведующий сектором	6,92
Консультант	5,64
Главный специалист	5,33
Ведущий специалист	5,22
Специалист	5,50

Выплата премии осуществляется ежеквартально в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер премии и поименный список премируемых работников учреждения определяется приказом руководителя учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда также может

выплачиваться разовая премия руководителю и работникам МКУ.

За счет средств, запланированных при формировании фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя МКУ может выплачиваться единовременная премия в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) в размере 5000 рублей.

4.2.4. Персональный повышающий коэффициент.

Ежемесячный персональный повышающий коэффициент работников устанавливается в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемой работы, возложенной на учреждение, своевременном, качественном и добросовестном выполнении своих обязанностей. Размер персонального повышающего коэффициента составляет от 1,0 до 3,0 должностных окладов в зависимости от занимаемой должности.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников учреждения устанавливается согласно таблицы в зависимости занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению). В отношении руководителя учреждения и его заместителя - главой администрации района.

Размер выплат повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Выплаты повышающего коэффициента к окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

4.2.5. Работникам обслуживающего персонала МКУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.5.1. Водителям служебных легковых автомобилей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

- надбавка за категорийность: категории ВСДЕ – 25%, категории ВСЕ-10%;

- надбавка за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения в размере 50% от должностного оклада;

- надбавка за интенсивность и качество выполняемой работы – от 100% до 300% от должностного оклада.

При установлении данной надбавки принимаются во внимание наличие у работника требований, необходимых для выполнения работы по профессии: соответствующая квалификация, стаж работы и практический опыт, а также добросовестное отношение к выполняемой работе.

При ухудшении качества работы, изменения режима работы установленный размер надбавки может быть пересмотрен.

4.2.5.2. Премияльные выплаты водителям служебных легковых автомобилей.

Размер премии устанавливается с учетом своевременности и результативности выполнения работы, соблюдения трудовой дисциплины.

Максимальный ежемесячный размер премии не может превышать четырех должностных окладов.

Водителям служебных легковых автомобилей выплачивается ежеквартальная премия из расчета не более восьми должностных окладов в год пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера работникам обслуживающего персонала устанавливаются приказом руководителя МКУ.

5. Иные выплаты

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

5.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам учреждения (включая руководителя учреждения) выплачивается единовременная выплата и материальная помощь исчисленная от оклада с учетом коэффициентов:

Наименование должности	Коэффициент единовременной выплаты	Коэффициент материальной помощи
Руководитель учреждения	3,62	3,62
Зам. руководителя учреждения	3,62	3,62
Заведующий отделом Заведующий сектором	3,46	3,46
Консультант	2,82	2,82
Главный специалист	2,66	2,66
Ведущий специалист	2,61	2,61
Специалист	2,75	2,75

Водителям служебных легковых автомобилей выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

Сторожам, дворникам, уборщикам служебных помещений, подсобным рабочим и вахтерам – в размере одного должностного оклада.

5.2. Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску, но может быть выплачена по просьбе работника в иные сроки.

Материальная помощь выплачивается за счет средств фонда оплаты труда в порядке, определенном соответствующим положением, утверждаемым приказом руководителя МКУ.

Работники, не отработавшие полного календарного года, имеют право на материальную помощь в размере, пропорциональном отработанному в соответствующем году времени.

Единовременная выплата производится при использовании работником одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится в конце года.

5.3. Материальная помощь выплачивается в случаях:

- рождения ребенка в размере 5000 рублей;
- регистрации бракосочетания работников учреждения в размере 5000 рублей;
- смерти работника учреждения или его близкого родственника в размере 8000 рублей.

При наличии экономии по фонду оплаты труда материальная помощь может выплачиваться:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами;
- в других случаях по решению руководителя учреждения.

6. Формирование годового фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда МКУ формируется на календарный год за счет бюджетных ассигнований, утвержденных решением Совета народных депутатов района. За основу при расчете фонда оплаты труда принимается штатное расписание, должностные оклады, сформированные в соответствии с настоящим Положением. К должностным окладам применяются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3, выплаты стимулирующего характера согласно раздела 4 и иные выплаты согласно раздела 5 настоящего Положения.

Положение
об оплате труда работников единой дежурно-диспетчерской службы
района и системы 112 муниципального казенного учреждения
«Отдел по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям
и общественной безопасности»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение распространяется на работников единой дежурно-диспетчерской службы района и системы 112 муниципального казенного учреждения «Отдел по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и общественной безопасности» (далее – ЕДДС и система 112).

1.2. Система оплаты труда работников ЕДДС и системы 112, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается трудовым договором, соглашением, локальными правовыми актами, принятыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Владимирской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.3. Размеры должностных окладов работников ЕДДС и системы 112 устанавливаются в соответствии с приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

Должности работников	Должностные оклады
Начальник отдела	12876
Заместитель начальника отдела	11589
Оперативный дежурный	10765
Диспетчер	7196

Должностной оклад заместителя начальника ЕДДС и системы 112 устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника ЕДДС и системы 112.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения установить в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год.

Расчет среднемесячной заработной платы для определения соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей

и среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществлять в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется за счет средств бюджета муниципального района в пределах фонда оплаты труда по бюджетной смете МКУ «Отдел по делам ГОЧС и ОБ».

2. Виды и размеры выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации работникам ЕДДС и системы 112 устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей) за работу в выходные и праздничные дни и работу в ночное время);

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей) и работу в ночное время):

- за работу в ночное время производится доплата из расчета 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.2. Работникам допущенным к сведениям, содержащим государственную тайну на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, содержащим государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3. Виды и размеры выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера работникам ЕДДС и системы 112 устанавливаются коллективным договором, локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в размере от 10% до 160% должностного оклада.

К основным показателям оценки интенсивности труда работников относятся следующие показатели:

- высокая напряженность работы
- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.2. Выплаты за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее – процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

- свыше 1 года – 5%
- свыше 3 лет – 10%
- свыше 5 лет – 15%
- свыше 10 лет – 20%
- свыше 15 лет – 30%

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя МКУ «Отдел по делам ГОЧС и ОБ» по представлению комиссии по установлению стажа работы.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района.

3.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

Расчет премии при формировании фонда оплаты труда и выплата премии производится от оклада с учетом коэффициентов в расчете на год:

Наименование должности	Коэффициент размера премии
Начальник отдела	5,02
Заместитель начальника отдела	5,07
Оперативный дежурный	3,18
Диспетчер	3,78

Выплата премии осуществляется ежеквартально в пределах фонда оплаты труда, пропорционально отработанному времени.

Размер премии и поименный список премируемых работников учреждения определяется приказом руководителя учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда также может выплачиваться разовая премия работникам ЕДДС и системы 112.

За счет средств, запланированных при формировании фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя МКУ «Отдел по делам ГОЧС и ОБ» может выплачиваться единовременная премия в связи с юбилеем (50,55,60,65 лет со дня рождения) в размере 5000 рублей.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника и выполнением задач, стоящих перед ЕДДС и системой 112, в пределах фонда оплаты труда.

Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

4. Иные выплаты

4.1. Работникам ЕДДС и системы 112 может выплачиваться ежегодно материальная помощь в размере до двух окладов. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем МКУ «Отдел по делам ГОЧС и ОБ».

4.2. Материальная помощь выплачивается в случаях:

- рождения ребенка в размере 5000 рублей;
- регистрация бракосочетания работника в размере 5000 рублей;
- смерти работника или близкого родственника в размере 8000 рублей.

При наличии экономии по фонду оплаты труда материальная помощь может выплачиваться:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами
- в других случаях по решению руководителя МКУ «Отдел по делам ГОЧС и ОБ».

4.3. При выплате материальной помощи учитывается фактически отработанное время в расчетном году.

5. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников ЕДДС и системы 112 формируется в расчете на штатную численность работников.

5.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- окладов (должностных окладов) – в размере 12 окладов;
- выплат компенсационного характера – в размере до 9% годового окладного фонда;
- выплат стимулирующего характера – в размере до 178% годового окладного фонда;
- иных выплат, предусмотренных законодательством - в размере до 16,7% годового окладного фонда.

5.3. Руководитель МКУ «Отдел по делам ГОЧС и ОБ» при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными разделами 2 и 3 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Фонд оплаты труда работников ЕДДС и системы 112 подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатов (штатного расписания).

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района

Таблица
размеров выплат персональной надбавки и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование должности	Персональная надбавка (коэффициент)	надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	
		При выслуге лет (%)	(%)
Заведующий отделом Заведующий сектором	2,5	-	100
		10	108
		15	115
		20	118
		30	126
Консультант	2,0	-	54
		10	60
		15	63
		20	65
		30	69
Главный специалист	1,5	-	68
		10	77
		15	78
		20	80
		30	83
Ведущий специалист	1,3	-	85
		10	90
		15	95
		20	96
		30	100
Специалист	1,0	-	113
		10	121
		15	128
		20	130
		30	134

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Гусь-Хрустального района

Перечень
периодов работы для исчисления стажа работы, дающих
работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (далее – стаж работы), включается все время работы (службы) в центральном аппарате и территориальных органах МЧС России, Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, воинских частях войск гражданской обороны, спасательных воинских формированиях МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, аварийно-спасательных и поисково-спасательных формированиях, военизированных горноспасательных частях, образовательных, научно-исследовательских, медицинских, санитарно-курортных и иных учреждениях МЧС России, независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

2. В стаж работы включаются периоды работы:

а) в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;
б) в Российском корпусе спасателей;

в) в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

г) для работников авиационных и авиационно-спасательных учреждений МЧС России – время работы на предприятиях гражданской авиации Российской Федерации и бывшего СССР;

д) для работников центров Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России по субъектам Российской Федерации и служб, осуществляющих деятельность в области безопасности людей на водных объектах - время работы в командных должностях плавсостава судов морского, смешанного (река-море) и внутреннего плавания водного транспорта, а также рыбопромыслового флота при их работе в государственных организациях;

е) для работников военизированных горноспасательных частей – время прохождения службы на должностях военизированного личного состава в военизированных горноспасательных частях независимо от их ведомственной принадлежности и время работы на подземных горных работах в должностях и на работах по списку № 1, утвержденному Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 и Постановлением Совета Министров РСФСР от 2 октября 1991 г. № 517, с последующими дополнениями и изменениями;

ж) для медицинских и фармацевтических работников – время работы в медицинских учреждениях, независимо от формы собственности, при условии поступления на работу на медицинские и фармацевтические должности.

3. В стаж работы включается также время работы:

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

б) в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

в) в Вооруженных Силах государств – бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.).

4. В стаж работы включаются периоды:

а) государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации и муниципальной службы в органах местного самоуправления;

б) включаются также периоды работы:

на ответственных должностях в органах представительной исполнительной власти СССР, Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля СССР, органах государственного арбитража СССР, судах и органах прокуратуры СССР;

на выборных должностях в государственных органах Российской Федерации и СССР, профсоюзных органах Вооруженных сил Российской Федерации и Вооруженных сил СССР;

на должностях в интеграционных межгосударственных органах, созданных Российской стороной совместно с государствами – участниками Содружества Независимых Государств, в дипломатических, торговых представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации (СССР), представительствах министерств и ведомств СССР и представительствах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за рубежом, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации (СССР) представляли интересы государства, если перед направлением за границу они работали в воинской части и после возвращения из-за границы поступили на работу непосредственно на работу в воинскую часть.

5. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1 – 4, включаются периоды иной деятельности, а именно:

- военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

- военная служба в Вооруженных Силах СССР, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, войсках гражданской обороны, органах и войсках государственной безопасности, других воинских формированиях СССР, в Объединенных Вооруженных Силах государств – участников Содружества Независимых Государств;

- военная служба в Вооруженных Силах государств – бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 дека-

бря 1999 г. в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

- служба в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- 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 беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, других войсках, воинских формированиях и органах из расчета один день военной службы за два дня работы.

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов 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.

6. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1-5, включается также период выполнения депутатских полномочий депутатом Федерального Собрания Российской Федерации, работавшим на профессиональной постоянной основе, при условии поступления его на работу непосредственно в воинскую часть.

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 воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

- периоды работы в учреждениях, организациях и на предприятиях министерств и ведомств, не поименованных в пункте 1 – 6.