АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КОТЛАС»

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 15 июля 2020 г. № 1268

г. КОТЛАС

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации МО «Котлас»

Во исполнение требований постановлений Правительства Архангельской области от 20 августа 2019 года № 451-пп «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, а также в отраслевые и отраслевые примерные положения об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области», от 14 января 2020 года № 4-пп «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, а также в отраслевые и отраслевые примерные положения об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области», от 21 февраля 2020 года № 87-пп «О внесении изменений в некоторые постановления администрации Архангельской области в связи с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде», в соответствии с постановлением администрации МО «Котлас» от 27 марта 2020 года № 602 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас»» (с изменениями от 30 апреля 2020 года № 795, от 28 мая 2020 года № 971, от 30 июня 2020 года № 1146), руководствуясь статьями 34 и 37

Устава городского округа «Котлас», администрация городского округа «Котлас» п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации МО «Котлас», утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 04 февраля 2015 года № 308 (с изменениями от 27 мая 2016 года № 1321, от 31 октября 2016 года № 2628, от 29 декабря 2017 года № 2946, от 31 января 2019 года № 210, от 16 мая 2019 года № 917, от 30 сентября 2019 года № 1820, от 15 октября 2019 года № 1922), изложив Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации МО «Котлас» в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в периодическом печатном издании - газете «Новый Котлас» и подлежит размещению на официальном сайте администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета гражданской защиты администрации городского округа «Котлас» Никулина А.Н.

Глава городского
округа «Котлас» А.В. Бральнин

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению администрации
городского округа «Котлас»
от 15 июля 2020 г. № 1268

Отраслевое положение
об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас»

I. Общие положения

1. Настоящее отраслевое положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас» (далее - учреждение), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников учреждения, специфика которых должна учитываться при разработке отраслевой системы оплаты труда.

2. Настоящее отраслевое положение включает в себя:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, 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;

условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

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

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа «Котлас».

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается самостоятельно в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Котлас» и настоящим отраслевым положением.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», утвержденного постановлением администрации МО «Котлас» от 27.03.2020 № 602, а также настоящего отраслевого положения;

5) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут

начисляться за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего отраслевого положения.

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

9. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

11. В целях настоящего отраслевого положения:

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

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

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

12. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», определяются в приложении № 1 к отраслевому положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба

спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас».

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас» разрабатывается на основе указанного в приложении № 1 Примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно управленческому и вспомогательному персоналу учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, и вспомогательному персоналу 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 учреждения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам

13. 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.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих учреждения определены в приложении № 2 к отраслевому положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас».

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным

квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, определенных настоящим отраслевым положением, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и в сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас». При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения настоящим отраслевым положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

16. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим отраслевым положением. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу спасателя устанавливается в %:

спасатель - 9,72 % (после прохождения первичной аттестации по решению аттестационной комиссии);

спасатель 3 класса - 20,16 %;

спасатель 2 класса - 29,84 %.

спасатель 1 класса – 40,3 %.

18. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладу является:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий (в том числе классов водителей) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

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

Персональные повышающие коэффициенты к окладам не могут устанавливаться работникам, которым установлены надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения) являются:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям в учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.).

работа в учреждении определённой категории (вида, типа), структурном подразделении учреждения, сопряженная с увеличенными объёмами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными учреждениями, структурными подразделениями учреждений.

Повышающие коэффициенты к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения) не могут

устанавливаться работникам, которым установлены надбавки по учреждению (структурному подразделению учреждения).

20. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим отраслевым положением, а также основания их установления.

21. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляется работникам учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

Повышающий коэффициент к окладу диспетчера устанавливается в размере 9,89 %.

22. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 15 настоящего Примерного положения, принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

23. 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.

24. 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, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных 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.

26. 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, 316 и 317 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 и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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 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.

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусматриваются положением о системе оплаты труда.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Отраслевым положением определяются минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Настоящим отраслевым положением устанавливаются минимальные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 35 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

выплата работникам, не освобождённым от основной работы, за руководство подразделением:

с численностью до 10 человек - до 15 процентов оклада;

с численностью 10 человек и более - до 25 процентов оклада.

выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Положением 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 минимальных размеров, определенных настоящим отраслевым положением.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляются дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

28. 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), ставке заработной платы в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) 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.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны предусматриваются настоящим отраслевым положением, положением о системе оплаты труда.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3, подпунктом 4 пункта 24 настоящего отраслевого положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении

положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего отраслевого положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

32. 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 выслугу лет.

33. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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 руководителя учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам 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 (не более чем на 15%);

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения (не более чем на 10 %);

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности (не более чем на 10 %).

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 приказе руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

34. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение

показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

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

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

Показатели и критерии эффективности деятельности основного персонала учреждения приведены в приложении № 4 к постановлению администрации МО «Котлас» «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положением о системе оплаты труда учреждения.

Премия за интенсивность и результаты работы не начисляется в следующих случаях:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является месяц.

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 премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с

пунктом 61 настоящего отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчётный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей трудового коллектива. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты труда начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемые периоды. Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются 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.

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

35. 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.

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

36. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие выслуги лет по специальности;

наличие выслуги лет в соответствующем учреждении;

наличие выслуги лет в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

Надбавка за выслугу лет выплачивается к окладам работников в следующих размерах при выслуге лет:

свыше 1 года - 5 процентов

свыше 3 лет - 10 процентов

свыше 5 лет - 15 процентов

свыше 10 лет - 20 процентов

свыше 15 лет - 30 процентов.

Исчисление выслуги лет состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка, основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за выслугу лет в соответствии с размерами, определенными отраслевым положением.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количества баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 32

настоящего отраслевого положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 32 настоящего Примерного положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику надбавки, предусмотренной подпунктом 4 пункта 32 настоящего отраслевого положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас». При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказа руководителя учреждения, издаваемого в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

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 учреждения.

39. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребёнка, вступление в брак, тяжёлая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами городского округа «Котлас».

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании

письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры материальной помощи и перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом, а также порядок её оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

40. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 16 настоящего отраслевого положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников 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 учреждения устанавливаются администрацией городского округа «Котлас».

Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется администрацией городского округа «Котлас».

Отраслевым положением определяются максимальные размеры должностного оклада руководителя учреждения в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимых ими учреждений, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Конкретные размеры должностного оклада руководителя учреждения определяются администрацией городского округа «Котлас». Размеры должностных окладов руководителя учреждения дифференцируется в зависимости от численности работников учреждения в соответствии со следующей таблицей:

Численность работников учреждения по штату	Группы учреждений по оплате труда руководителей учреждений	Максимальное кратное отношение к размеру среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения
Свыше 230 человек	I	4,0
От 150 до 230 человек	II	3,5
От 70 до 150 человек	III	3,0
До 70 человек	IV	2,5

Максимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением администрации городского округа «Котлас» об определении его размера. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас». При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

41. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад главного

бухгалтера учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим отраслевым положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас». При повышении (индексации) должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего отраслевого положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжения администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказа руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

43. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителю руководителя учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

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

3) надбавка за выслугу лет.

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

Премия за качественное руководство учреждением начисляется ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения;

достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом (без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации городского округа «Котлас»);

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

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

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа «Котлас»;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами городского округа «Котлас».

В случае установления администрацией городского округа «Котлас» учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Архангельской области обеспечение достижения этих значений показателей также является основанием начисления премии за качественное руководство учреждением.

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя муниципального учреждения определяются распоряжением администрации городского округа «Котлас», в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – приказом руководителя учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период (Приложение №4). Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчётный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением администрации городского округа «Котлас».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением администрации городского округа «Котлас», в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – приказом руководителя учреждения.

Премия за качественное руководство 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 учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей учреждений);

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

Обстоятельства, предусматриваемые абзацами двадцать первым – двадцать третьим настоящего пункта, применяются в качестве одних из показателей эффективности деятельности учреждений и работы работников, влияющих на расчёт баллов при применении премий за качественное руководство учреждением.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный месяц.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путём деления распределённой ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определённого в соответствии с пунктом 59. настоящего отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 61 отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается в отношении руководителя учреждения распоряжением администрации городского округа «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

распоряжениями администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителей учреждений;

приказами руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

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

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

Отраслевым положением должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением вновь принятым на работу руководителям и заместителям руководителей учреждений.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

45. 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 процентах к должностному окладу работника.

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

в отношении руководителя учреждения – администрацией городского округа «Котлас»;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

46. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю и заместителю руководителя учреждения в соответствии с пунктом 36 настоящего отраслевого положения.

47. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

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

3) надбавка за выслугу лет.

48. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 44 настоящего отраслевого положения (включая абзац двадцать четвертый пункта 44 настоящего отраслевого положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам 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 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 учреждением могут быть дополнены приказом руководителя учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 60 настоящего отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

Отраслевым положением должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство учреждением вновь принятым на работу главным бухгалтерам учреждений.

49. 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 процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

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

50. Надбавка за выслугу лет устанавливается главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктом 36 настоящего отраслевого положения.

51. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением администрации городского округа «Котлас» и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 43 и подпунктом 1 пункта 47 настоящего отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

52. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего отраслевого положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

53. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливается распоряжением администрации городского округа «Котлас».

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается с учетом фактически словжившегося за три предшествуюших финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в учреждении.

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается в пределах от 1 до 2,5 (Приложение № 5).

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны администрации городского округа «Котлас».

Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

54. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя учреждения, администрация городского округа «Котлас», в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, условие о

согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с администрацией городского округа «Котлас».

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения

55. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному казенному учреждению из бюджета городского округа «Котлас», и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

56. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований пункта 57 настоящего отраслевого положения.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения, устанавливаемая настоящим отраслевым положением, может быть дифференцирована в зависимости от среднесписочной численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения или среднесписочной численности работников основного персонала учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения должна быть установлена таким

образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

58. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 56-57 настоящего отраслевого положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 56-57 настоящего отраслевого положения, подлежат контролю со стороны администрации городского округа «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

59. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 56-57 настоящего отраслевого положения).

60. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим отраслевым положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 53 настоящего отраслевого положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением).

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам

работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 33 настоящего отраслевого положения.

61. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных отраслевым положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем восемнадцатым пункта 34 настоящего отраслевого положения.

62. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную

численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа «Котлас» определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального городского округа «Котлас» до руководителя муниципального казенного учреждения.

63. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим отраслевым положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к отраслевому положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас»

Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас»

Административно-управленческий персонал
Начальник
Заместитель начальника
Главный бухгалтер
Бухгалтер
Ведущий специалист по кадрам
Механик
Начальник городских курсов гражданской обороны

Вспомогательный персонал
Уборщик служебных помещений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к отраслевому положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителя, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас»

Профессиональная квалификационная группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

Квалификационный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Минимальный размер оклада, рубли**	**Минимальный персональный повышающий коэффициент к окладу**
2 квалификационный уровень	Спасатель	6630	9,72 20,16 29,84 40,3

Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

Квалификационный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Минимальный размер оклада, рубли**
1 квалификационный уровень	Начальник городских курсов гражданской обороны	8199

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 размер оклада, рубли**	**Минимальный повышающий коэффициент к окладу**
1 квалификационный уровень	Диспетчер	5127	9,89
4 квалификационный уровень	Механик	7436	-

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Минимальный размер оклада, рубли**
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6188
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам	6789

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Минимальный размер оклада, рубли**
2 квалификационный уровень	Главный диспетчер	8500

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности первого уровня»

Квалификационный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Минимальный размер оклада, рубли**
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3124

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципального казённого учреждения
«Служба спасения МО «Котлас»,
подведомственного администрации городского
округа «Котлас»

Показатели эффективности деятельности
муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас» и работы работника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Периодичность
I. Показатели, характеризующие основную деятельность учреждения			
1.1.	Планирование работы и обеспечение деятельности учреждения	наличие - 3 отсутствие - 0	ежемесячно
1.2.	Своевременное исполнение постановлений и распоряжений, служебных документов (писем, запросов) администрации МО «Котлас»	80-100% -3 50-79% - 2 20 - 49 % - 1 до 20% - 0	ежемесячно
1.3.	Своевременная и правильная оплата труда работников учреждения	наличие - 3 отсутствие - 0	ежемесячно
1.4.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Учредителя, контрольных, надзорных органов, курирующих ведомств и органов	90-100% -3 менее 90% - 0	ежемесячно
1.5.	Своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	90-100% -3 менее 90% - 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Периодичность
1.6.	Бесперебойное и четкое выполнение вызовов	90-100% -3 менее 90% - 0	ежемесячно
1.7	Выполнение учебно-тренировочного процесса	90-100% -3 менее 90% - 0	ежемесячно
1.8.	Выполнение учебного процесса курсами ГО	80-100% -3 50-79% - 2 менее 50% - 0	ежемесячно
Максимально возможное количество баллов по I группе показателей - 24 балла			
II. Показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность			
2.1.	Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и нормативных правовых актов МО «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения.	соблюдение требований – 4 за каждое нарушение минус 1 балл до 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Периодичность
2.2.	Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества МО «Котлас». Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов бюджетных смет на очередной финансовый год, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности.	своевременно - 4 несвоевременно-0	ежемесячно
2.3.	Соблюдение сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	своевременно - 3 несвоевременно-0	ежемесячно
2.4.	Наличие просроченной кредиторской задолженности, срок которой не превышает 2 месяца	нет - 3 задолженность - 0	ежемесячно
2.5.	Содержание в надлежащем состоянии, находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго но целевому назначению.	обеспечено – 3 не обеспечено – 0	ежемесячно
Максимально возможное количество баллов, но II группе показателей – 17 баллов			

III. Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя учреждения			
3.1.	Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.	обеспечено – 3 имеется нарушение -0	ежемесячно
3.2.	Выполнение требований пожарной безопасности.	выполнено – 3 не выполнено – 0	ежемесячно
3.3.	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам администрации городского круга «Котлас», в том числе соблюдение установленных требований к организации делопроизводства.	своевременно – 3 не своевременно – 0	ежемесячно
3.4.	Замечания и нарушения при проведении проверок со стороны контролирующих, надзорных органов.	отсутствие – 10 наличие - 0	ежемесячно
3.5.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей:		
3.5.1.	- взыскания со стороны Учредителя.	отсутствие - 10 наличие – 0	ежемесячно
3.5.2.	- соблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, корректное или внимательное отношение к гражданам и должностным лицам.	соблюдение - 5 не соблюдение - 0	ежемесячно

3.5.3.	- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами администрации городского круга «Котлас».	наличие – 10 за каждый случай неисполнения минус 2 балла до 0	ежемесячно
Максимально возможное количество баллов по III группе показателей - 44 балла			
Максимально возможное количество баллов по всем группам показателей - 85 баллов			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к отраслевому положению об оплате труда
работников муниципального казённого учреждения
«Служба спасения МО «Котлас»,
подведомственного администрации городского
округа «Котлас»

Критерии эффективности деятельности
работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас»

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работников
Премия за интенсивность и высокие результаты работы (для основного персонала)	
1. Показатели и критерии, характеризующие деятельность работников основного персонала (спасатели)	
1.1.	Уровень профессиональной подготовленности. Устанавливается по итогам сдачи годовых экзаменов по профессиональной подготовке (физическая, теоретическая и практическая подготовка) за предыдущий год: - средний балл за экзамен от 4,5 и выше: - средний балл за экзамен от 4,0 до 4,4; - средний балл за экзамен от 3,5 до 3,9; - средний балл за экзамен от 3,0 до 3,4. Срок действия данной надбавки - 1 год, до следующего подведения итогов подготовки.
1.2.	Нахождение в постоянной готовности к выполнению аварийно-спасательных и друг их неотложных работ, направленных на ликвидацию или предотвращение ЧС.
1.3.	Знание нормативной документации по роду деятельности. Соблюдение работником регламентов, стандартов, технологий, приказов, правил, положений инструкций, установленных требований при выполнении работ. Выполнение порядка ведения и предоставления отчетной документации.

1.4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью. Количество и сроки выполнения работ и проводимых мероприятий.
1.5.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, аварийно-спасательного оборудования и средств связи, их сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества, эффективное его использование. Освоение и внедрение новой техники и технологий в учреждении.
1.6.	Повышение профессионального мастерства работником. Получение дополнительных профессий необходимых в работе.
1.7.	Исполнение правил внутреннего трудового распорядка учреждения. Выполнение поручений руководителя в рамках уставной деятельности учреждения.
1.8.	Проведение профилактических мероприятий по направлению ОБЖ. Активное участие в хозяйственных работах по обустройству и содержанию служебных помещений и территорий.
2.	**Показатели и критерии, характеризующие деятельность работников основного персонала (диспетчера)**
2.1.	Нахождение в постоянной готовности к приему от населения и организаций сообщений о любых чрезвычайных происшествиях, несущих информацию об угрозе или факте возникновения ЧС, и выполнению аварийно- спасательных и других неотложных работ, направленных на ликвидацию или предотвращение ЧС.
2.2.	Знание нормативной документации по роду деятельности. Соблюдение работником регламентов, стандартов, технологий, приказов, правил, положений, алгоритмов, инструкций, установленных требований при выполнении работ. Выполнение порядка ведения и предоставления отчетной документации.
2.3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий. Количество и сроки выполнения проводимых мероприятий.
2.4.	Обеспечение бесперебойной работы оргтехники и средств оповещения и связи, их сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества, эффективное его использование.
2.5.	Повышение профессионального мастерства работником.
2.6.	Исполнение правил внутреннего трудового распорядка учреждения. Выполнение поручений руководителя в рамках уставной деятельности учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к отраслевому положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации городского округа «Котлас»

Критерии определения кратности соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера)

№ п/п	Среднесписочная численность, человек	Кратность
1.	До 50	2,0
2.	От 51 до 100	2,5