



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КОТЛАС»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 04 февраля 2015 г. № 308

г. КОТЛАС

**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников  
муниципального казённого  
учреждения «Служба спасения МО «Котлас»,  
подведомственного администрации  
муниципального образования «Котлас»**

В соответствии с постановлением администрации МО «Котлас» от 19.09.2014 № 2243 «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», руководствуясь статьями 34, 37 Устава МО «Котлас», администрация МО «Котлас» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации муниципального образования «Котлас» (приложение № 1).

2. Утвердить примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, вспомогательному персоналу муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас» (приложение № 2).

3. Утвердить минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас» (приложение № 3).

4. Утвердить показатели и критерии эффективности деятельности муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас» (Приложение № 4).

5. Утвердить критерии эффективности деятельности работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас» (Приложение № 5).

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МКУ «Служба спасения МО «Котлас» не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МКУ «Служба спасения МО «Котлас» с 1 июля 2015 года не должна превышать 35 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МКУ «Служба спасения МО «Котлас» должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

7. Признать утратившим силу постановление администрации МО «Котлас» от 25.05.2011 № 1312 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету гражданской защиты администрации МО «Котлас».

8. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и размещения на официальном сайте МО «Котлас» в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

9. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава МО «Котлас»

А.В. Бральнин

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к постановлению  
администрации МО «Котлас»  
от 04 февраля 2015 года № 308

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального казённого  
учреждения «Служба спасения МО «Котлас»,  
подведомственного администрации  
муниципального образования «Котлас»**

I. Общие положения

Настоящее Примерное 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.

Примерное положение включает в себя:

порядок определения 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;

особенности оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1. 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 муниципального образования «Котлас».

2. 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 муниципального образования «Котлас» и настоящим примерным положением.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) настоящего Примерного положения;

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

е) мнения представителей работников в социальном партнёрстве.

4. 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).

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

6. 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 отдельно по каждой из должностей.

7. В целях настоящего Примерного 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.

8. Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», определяется в приложении № 2 к постановлению администрации МО «Котлас» «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации муниципального образования «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 № 2 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, основному 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

9. 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.

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих учреждения определены в приложении № 3 к постановлению администрации МО «Котлас» «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации муниципального образования «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 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.

11. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения примерным положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

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

13. 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 отраслевыми положениями, отраслевыми примерными положениями.

14. 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;

- 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.

Установить персональный повышающий коэффициент к окладу спасателя:

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

- спасатель 3 класса – 20,16 %;

- спасатель 2 класса – 29,84 %.

15. 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.).

16. 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.

Установить повышающий коэффициент к окладу диспетчера – 9,89 %.

17. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 11 настоящего Примерного положения, принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

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

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

20. 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.

Примерным положением об оплате труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим положением.



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

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

21. Выплаты 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.

22. 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.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- 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 в 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.

23. 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, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

24. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - восьмым подпункта 3, подпунктом 4 пункта 19 настоящего 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 - подпункта 3 пункта 19 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

25. 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

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

27. 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.

28. 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.

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 приказах 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.

29. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются основному персоналу с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

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 № 5 к постановлению администрации МО «Котлас» «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба спасения МО «Котлас», подведомственного администрации муниципального образования «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:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

- применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

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 части фонда оплаты труда работников МКУ «Служба спасения МО «Котлас», направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный

период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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.

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.

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

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

30. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная 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.

31. 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).

Ежемесячная процентная 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, 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.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

32. 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), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 27 настоящего положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 27 настоящего положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику надбавки, предусмотренной подпунктом 4 пункта 28 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего 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.

#### V. Выплаты социального характера и порядок их применения

33. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

34. Каждому работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в размере одного оклада за счёт средств фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

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

#### VI. Особенности оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

35. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанного должностного оклада.

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 МО «Котлас».

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией МО «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда.



В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

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

36. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

37. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. 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 порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя учреждения, если иной срок не предусмотрен положением.

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

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

распоряжения администрации муниципального образования «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

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

39. 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.

40. 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.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

за достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, 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;

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

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

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 МО «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и

нормативным правовым актам МО «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 МО «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 МО «Котлас».

В случае установления администрацией муниципального образования «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.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - четырнадцатым настоящего пункта, определяются распоряжениями администрации МО «Котлас».

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период (Приложение № 4).

Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются распоряжением администрации МО «Котлас».

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, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);

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

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.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

распоряжениями администрации муниципального образования «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказами руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах к должностному окладу.

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

41. 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 - распоряжениями администрации муниципального образования «Котлас»;

в отношении заместителя руководителя учреждения – распоряжениями руководителя учреждения.

42. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю и заместителю руководителя учреждения в соответствии с пунктом 31 настоящего Положения.

43. 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.

44. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 40 настоящего примерного положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, 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 положением о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в баллах к должностному окладу.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

45. Премияльная 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.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

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

46. Надбавка за выслугу лет устанавливается главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 31 настоящего Положения.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании распоряжений администрации муниципального образования «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений администрации муниципального образования «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к постановлению  
администрации МО «Котлас»  
от 04 февраля 2015 года № 308

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

<b>Административно-управленческий персонал</b>
Начальник
Заместитель начальника
Главный бухгалтер
Бухгалтер
Ведущий специалист по кадрам
Механик
Начальник городских курсов гражданской обороны
<b>Вспомогательный персонал</b>
Уборщик служебных помещений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к постановлению  
администрации МО «Котлас»  
от 04 февраля 2015 года № 308

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

**Профессиональная квалификационная группа 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

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер оклада, рубли</b>	<b>Минимальный персональный повышающий коэффициент к окладу в %</b>
1 квалификационный уровень	Оперативный дежурный поисково-спасательной службы	4480	-
2 квалификационный уровень	Спасатель	5794	9,72 20,16 29,84

Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер оклада, рубли</b>
1 квалификационный уровень	Начальник городских курсов гражданской обороны	7165



## Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли	Минимальный повышающий коэффициент к окладу в %
1 квалификационный уровень	Диспетчер	4480	9,89
4 квалификационный уровень	Механик	6498	-

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	5408
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам	5933

## Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	2731

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к постановлению  
администрации МО «Котлас»  
от 04 февраля 2015 года № 308

**Показатели и критерии эффективности деятельности  
муниципального казенного учреждения «Служба спасения МО «Котлас»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах</b>	<b>Периодич- ность</b>
<b>I. Показатели, характеризующие основную деятельность учреждения</b>			
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	Периодич- ность
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
<b>Максимально возможное количество баллов по I группе показателей – 24 балла</b>			
<b>II. Показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность</b>			
2.1.	Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам МО «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности	соблюдение требований – 3 за каждое нарушение минус 1 балл до 0	ежемесячно
2.2.	Соблюдение сроков и порядка представления проектов бюджетных смет на очередной финансовый год	своевременно – 3 несвоевременно- 0	ежемесячно
2.3.	Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества МО «Котлас».	своевременно – 3 несвоевременно- 0	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Периодич- ность
2.4.	Соблюдение сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	своевременно – 3 несвоевременно- 0	
2.5.	Наличие просроченной кредиторской задолженности, срок которой не превышает 2 месяца	нет – 3 зadolженность - 0	ежемесячно
2.6.	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	обеспечено – 3 не обеспечено - 0	ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по II группе показателей – 18 баллов</b>			
<b>III. Прочие показатели, характеризующие деятельность руководителя учреждения</b>			
3.1.	Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда	обеспечено – 5 имеется нарушение - 0	
3.2.	Выполнение требований пожарной безопасности	выполнено – 5 не выполнено - 0	
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 МО «Котлас», в том числе соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	своевременно – 3 не своевременно – 0	

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Периодич- ность
3.4.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей:		
	- взыскания со стороны Учредителя	отсутствие – 15 наличие – 0	ежемесячно
	- соблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, корректное или внимательное отношение к гражданам и должностным лицам	соблюдение – 5 не соблюдение - 0	ежемесячно
	- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а так же федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами МО «Котлас»	наличие – 10 за каждый случай неисполнения минус 2 балла до 0	ежемесячно
<b>Максимально возможное количество баллов по III группе показателей – 43 балла</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем группам показателей – 85 баллов</b>			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к постановлению  
 администрации МО «Котлас»  
 от 04 февраля 2015 года № 308

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

№ п/п	Наименование показателей и критериев эффективности деятельности работников
<b>Премия за интенсивность и высокие результаты работы (для основного персонала)</b>	
<b>1.</b>	<b>Показатели и критерии, характеризующие деятельность работников основного персонала (спасатели)</b>
1.1.	<p>Уровень профессиональной подготовленности.          Устанавливается по итогам сдачи годовых экзаменов по профессиональной подготовке (физическая, теоретическая и практическая подготовка) за предыдущий год:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- средний балл за экзамен от 4,5 и выше;</li> <li>- средний балл за экзамен от 4,0 до 4,4;</li> <li>- средний балл за экзамен от 3,5 до 3,9;</li> <li>- средний балл за экзамен от 3,0 до 3,4.</li> </ul> <p>Срок действия данной надбавки – 1 год, до следующего подведения итогов подготовки.</p>
1.2.	<p>Нахождение в постоянной готовности к выполнению аварийно-спасательных и других неотложных работ, направленных на ликвидацию или предотвращение ЧС.</p>
1.3.	<p>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.</p>
1.4.	<p>Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью. Количество и сроки выполнения работ и проводимых мероприятий.</p>

№ п/п	<b>Наименование показателей и критериев эффективности деятельности работников</b>
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.
<b>2.</b>	<b>Показатели и критерии, характеризующие деятельность работников основного персонала (диспетчера)</b>
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.

