

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
КОМИТЕТ
АКТАНЬШСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**



**ТАТАРСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫ
АКТАНЬШ МУНИЦИПАЛЬ
РАЙОНЫ БАШКАРМА
КОМИТЕТЫ**

пр. Ленина, дом 17, с.Актаныш, 423740

Ленин пр.,17 йорт, Актаныш ав., 423740

Тел. (85552) 3-02-22, факс (85552) 3-13-44, E-mail: aktanysh@tatar.ru, www.aktanysh.tatarstan.ru

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.09.2017

КАРАР

119-155

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты
Актанышского муниципального района» Республики Татарстан в области
гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных
ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной
безопасности и безопасности людей на водных объектах**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений муниципального образования в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах Исполнительный комитет Актанышского муниципального района Республики Татарстан

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты Актанышского муниципального района» Республики Татарстан в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Признать утратившим силу постановление Исполнительного комитета Актанышского муниципального района от 09.03.2017 № 37 «Об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты Актанышского муниципального района».

3. Установить, что настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя Исполнительного комитета по экономике И.Ш.Шарапова.

Руководитель
Исполнительного комитета



Р.А. Ильясов

Утверждено постановлением
Исполнительного комитета
Актанышского муниципального
района Республики Татарстан
от 14.09.2014 № 11Р-155



Положение
об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения
«Управление гражданской защиты Актанышского муниципального района»
Республики Татарстан в области гражданской обороны,
защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного
и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности
и безопасности людей на водных объектах

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты Актанышского муниципального района» Республики Татарстан (далее Учреждение) в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, регулирующими вопросы оплаты труда, с целью обеспечения заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

2. Положение определяет порядок формирования окладов (должностных окладов, тарифных ставок), условия, размеры и критерии установления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Учреждения в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (далее – работники, Учреждения).

3. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить неоспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Раздел II. Порядок формирования оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) работников

6. Должностные оклады работников приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Должности работников	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1	Руководитель Учреждения	7210
2	Оперативный дежурный Учреждения	6560

Раздел III. Условия, размеры и порядок назначения выплат компенсационного характера

7. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Выплаты компенсационного характера ежемесячно устанавливаются к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

8. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Республике Татарстан применяется в размере 1,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

1) За работу в ночное время работникам, работающим в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время:

2) Выплаты за работу в выходные и праздничные дни.

Оплата производится работникам за фактически отработанные часы (дни), приходящиеся на выходные и праздничные дни в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3) доплата за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение объема работы.

Доплаты устанавливаются работникам, выполняющим в одном и том же Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительной работы по другой профессии (должности), обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение объема работы без освобождения от своей основной работы.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение объема работы, устанавливаются без ограничения перечней совмещаемых профессий (должностей) исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей отсутствующего работника и предельными размерами не ограничиваются. Срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. На установление доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей отсутствующего работника, за увеличение объема работы, используется экономия фонда заработной платы Учреждения.

Совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы может производиться при условии, если это экономически целесообразно, не ведет к ухудшению качества выполняемых работ по основной и совмещаемой работе и обеспечивает соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности.

Установить руководителю ежемесячную доплату 15% от должностного оклада, за выполнение кадровых обязанностей и мобилизационной работы (бригадирство).

10. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу в размере 10% от ставки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и от 27 декабря 1997 г. № 1639 «О социальной защите работников шифровальной службы в Российской Федерации».

11. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан.

12. Выплаты компенсационного характера производятся за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств выделенных на оплату труда в соответствующем году.

Раздел IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

13. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К видам выплат стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии, в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными и профессиональными юбилейными датами.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) (далее – оклад) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемые на постоянной основе:

1) надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) работникам – 50 процентов оклада;

15. Выплаты за выслугу лет производятся ежемесячно в виде процентной надбавки за выслугу лет (далее – процентная надбавка) и начисляются к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Продолжительность стажа	Размер процентной надбавки, процентов
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

16. Премияльные выплаты по итогам работы:

1) выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются приказом руководителя Учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждениями.

Премия не выплачивается в случае:

- нарушения работником трудовой дисциплины;
- неудовлетворительной работы;
- невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя Учреждения;
- невыполнения должностных обязанностей;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями, указаниями и поручениями руководителя Учреждения.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждениями, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда;

2) работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее – годовая премия) в размере двух окладов.

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) Учреждений, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Годовая премия в размере 2-х должностных окладов разделенная на 12 месяцев выплачивается каждый месяц с заработной платой в виде единовременного вознаграждения по итогам работы за год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей.

Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

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

18. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

19. Премии, надбавки стимулирующего характера, выплачиваемые отдельному работнику, предельными размерами не ограничиваются.

20. Руководителю не освобожденному от основной работы, за руководство бригадой с численностью до 10 человек включительно – 15 процентов к тарифной ставке.

Раздел V. Порядок формирования фонда оплаты труда

20. Фонд оплаты труда Учреждений формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

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

- 1) окладов (должностных окладов, тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителей Учреждений;
- 2) компенсационного характера;
- 3) стимулирующего характера.

22. Фонд оплаты труда формируется с учетом размера районного коэффициента.

23. Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать повышающий коэффициент к фонду оплаты труда.

24. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

увеличения (индексации) окладов;

изменения штатов (штатных расписаний, штатных перечней);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

установления главным распорядителем бюджетных средств повышающего коэффициента к фонду оплаты труда.

Раздел VI. Труд и отдых

25. В учреждении установлен график сменной (дежурств) работы «сутки через трое», а так как норма рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), предусмотрен суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) и определен учетный период рабочего времени 6 месяцев. График сменности должен доводиться работодателем за месяц до его внедрения.

26. При круглосуточном режиме смены работникам устанавливаются перерывы для приема пищи: дневной, вечерний, ночной (утренний) и 4-х часовой перерыв на сон (ст. 109 ТК РФ).

Раздел VII. Ответственность работодателя

27. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

28. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты труда
работников Муниципального казенного
учреждения «Управление гражданской
защиты Актанышского муниципального
района» Республики Татарстан в области
гражданской обороны, защиты населения
и территорий от чрезвычайных ситуаций
природного и техногенного характера,
обеспечения пожарной безопасности и
безопасности людей на водных объектах

**Порядок
исчисления стажа работы, дающего работнику право
на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет**

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (далее – стаж работы), включается все время работы в аппарате, территориальных органах и подведомственных организациях Министерства по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Татарстан (далее – МЧС Республики Татарстан), работа (служба) в организациях центрального подчинения и территориальных органах МЧС России (ГКЧС России), Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, воинских частях войск гражданской обороны (в том числе и до создания ГКЧС России и МЧС России), спасательных воинских формированиях МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, аварийно-спасательных и поисково-спасательных формированиях, военизированных горноспасательных частях, образовательных, научно-исследовательских, медицинских, санаторно-курортных и иных учреждениях МЧС России независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

2. В стаж работы включаются периоды работы:

- а) в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;
- б) в Российском корпусе спасателей;
- в) в поисково-спасательных, аварийно-спасательных службах и подразделениях независимо от ведомственной подчиненности, а также в подразделениях (должностях) гражданской обороны учреждений, предприятий и организаций других министерств и ведомств, муниципальных образований;
- г) в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в органах внутренних дел, а также в

подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

д) для медицинских работников – время работы в медицинских учреждениях независимо от формы собственности при условии поступления на работу на медицинские должности.

3. В стаж работы включается также время работы:

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

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

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

4. В стаж работы включаются периоды:

а) государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2007г. № 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации»

б) включаются также периоды работы:

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

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

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

5. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1 – 3 настоящего приложения, включаются периоды иной деятельности, а именно:

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

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

военная служба в Вооруженных Силах государств – бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. – в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

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

военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

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

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта – к военной службе по призыву.

6. В стаж работы, исчисленный в соответствии с – 4 настоящего Приложения, включается также период выполнения депутатских полномочий депутатом Федерального Собрания Российской Федерации, работавшим на профессиональной постоянной основе, при условии поступления его на работу непосредственно в воинскую часть.

7. В стаж работы не включаются:

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

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

периоды работы в учреждениях, организациях и на предприятиях министерств и ведомств, не поименованных в пунктах 1 – 5 настоящего Приложения.