



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАРАР

№ 227 от 24.08.2017

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты
Апастовского муниципального района Республики Татарстан»**

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 Апастовского муниципального района Республики Татарстан **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты Апастовского муниципального района Республики Татарстан».

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

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Финансово-бюджетной Палаты Апастовского муниципального района Республики Татарстан Имамутдинова Р.Г.

Руководитель

А.Н. Гибадуллин

Утверждено
Постановлением
Исполнительного комитета
Апастовского муниципального
района Республики Татарстан
от 24.08.2017 № 227

**Положение
об условиях оплаты труда работников муниципального казенного
учреждения «Управление гражданской защиты Апастовского
муниципального района Республики Татарстан»**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты Апастовского муниципального района Республики Татарстан» (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 муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты Апастовского муниципального района Республики Татарстан» (далее – работники, Учреждение).

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.

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

4. Должностные оклады работников приведены в таблице 1.

Таблица 1

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

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

5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их назначения работникам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

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 ежегодно 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.

6. 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.

7. 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 доплата производится из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

2) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в установленном законодательством порядке;

3) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4) доплата за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания.

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, за расширение зон обслуживания без освобождения от своей основной работы.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания 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, за расширение зон обслуживания используется экономия фонда заработной платы Учреждения.

Соглашение о совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, увеличении объема работы, расширении зон обслуживания оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), должности (профессии) отсутствующего работника, объема дополнительно выполняемых обязанностей (работ), конкретных зон обслуживания и размера доплат. При этом совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания 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.

8. 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 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».

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

10. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем Учреждения с участием профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

11.Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера руководителю Учреждения определяются коллективным договором применительно к условиям оплаты труда, действующим для Учреждения в целом.

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

12.Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами 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;

оказание материальной помощи (стихийных бедствиях, пожаре, в случае смерти близких родственников, многодетным и малообеспеченным семьям).

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.

Конкретные показатели стимулирования работников устанавливаются коллективными договорами, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами.

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.

13.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а именно надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда), устанавливаются на постоянной основе и начисляются в размере до 50 процентов оклада.

14.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

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя по представлению созданной в Учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Порядок исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

15. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

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 положениями о премировании, утверждаемыми руководителями, по согласованию с профсоюзными органами, исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждениями.

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, повышении ответственности за порученный участок работы.

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 выплачивается работнику в размере двух окладов (должностных окладов), фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

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 в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом.

По решению распорядителя бюджетных средств выплата годовой премии может производиться в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя Учреждения.

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.

16. Выплата материальной помощи (в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами) производится без учета районного коэффициента.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

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 за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

19. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются коллективным договором применительно к условиям оплаты труда, действующим для Учреждения в целом.

20. Конкретный размер надбавки за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) и премия, предусмотренные подпунктом пунктов 13, 14, 15, 16 настоящего Положения, для руководителя Учреждения устанавливаются распоряжениями руководителя исполнительного комитета.

21. Премии, надбавки стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые отдельному работнику, предельными размерами не ограничиваются.

Раздел V. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

23. 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.

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

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

26. 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.
-

Приложение
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
«Управление гражданской защиты
Апастовского муниципального района
Республики Татарстан»

**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.