



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАРАР

31. 08. 2017

№ 862

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников МКУ «Управление гражданской защиты» Нурлатского муниципального района 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 МКУ «Управление гражданской защиты» Нурлатского муниципального района 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 Нурлатского муниципального района Республики Татарстан

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников МКУ «Управление гражданской защиты» Нурлатского муниципального района 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. Установить, что настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2017 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя руководителя Исполнительного комитета Нурлатского муниципального района Мурадымова Р.Х.

Руководитель

А.К.Габдуллин

Утверждено постановлением
Исполнительного комитета
Нурлатского муниципального
района Республики Татарстан
от 31.08.2014 № 862

Положение

Об условиях оплаты труда работников МКУ «Управление гражданской защиты»
Нурлатского муниципального района 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 МКУ «Управление гражданской защиты» Нурлатского муниципального района 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 МКУ «Управление гражданской защиты» Нурлатского муниципального района 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.

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	2	3
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, привлекающимся 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 руководителям учреждений 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. Премииальные 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.

Руководители Учреждений имеют право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

Годовая премия не выплачивается работникам: .
заключившим 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 руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

19. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений 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.
