ПРОЕКТ

Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям"

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановления администрации города:

от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198»;

от 18.02.2013 №226 «О внесении изменений к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198»;

от 16.05.2013 №931 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226);

от 15.12.2014 №2626 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226, 16.05.2013 №931);

от 18.06.2015 №1144 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226, 16.05.2013 №931, 15.12.2014 №2626);

от 30.12.2016 №1950 «О внесении изменений в постановление администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226, 16.05.2013 №931, 15.12.2014 №2626, 18.06.2015 №1144);

от 27.06.2017 №948 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226, 16.05.2013 №931, 15.12.2014 №2626, 18.06.2015 №1144, 15.03.2017 №368);

от 31.01.2018 №112 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226, 16.05.2013 №931, 15.12.2014 №2626, 18.06.2015 №1144, 08.11.2017 №1636);

от 26.03.2018 №412 «О внесении изменения в приложение к постановлению администрации города от 25.01.2013 №61 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 26.05.2011 №567, от 27.02.2012 №198» (с изменениями от 18.02.2013 №226, 16.05.2013 №931, 15.12.2014 №2626, 18.06.2015 №1144, 08.11.2017 №1636, 31.01.2018 №112);

- пункт 4 приложения к постановлению администрации города от 15.03.2017 №368 «О внесении изменений в некоторые постановления администрации города»;

- пункт 5 приложения к постановлению администрации города от 31.07.2017 №1153 «О внесении изменений в некоторые постановления администрации города»;

- пункт 1 приложения к постановлению администрации города от 08.11.2017 №1636 «О внесении изменений в приложения к некоторым постановлениям администрации города»;

3. Департаменту общественных коммуникаций администрации города (С.В. Селиванова) обеспечить официальное опубликование постановления.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города, директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города Коротаева М.А.

Глава города В.В. Тихонов

Приложение к постановлению

 администрации города

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Положение

об оплате труда и выплатах социального характера

работникам муниципального казенного учреждения

города Нижневартовска «Управление по делам

гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда, а также выплат социального характера работникам муниципального казенного учреждения города Нижневартовска "Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям" (далее - Учреждение).

1.2. Понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, соответствуют понятиям и определениям, применяемым в Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

 1.5. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся

в пределах доведенных Учреждению лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

**II. Основные условия оплаты труда**

Оклады (должностные оклады) устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с [таблицами 1](#P73), 2, 3.

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов,**

**служащих, профессий рабочих и размеры окладов**

**(должностных окладов)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессиональные** **квалификационные** **группы** **(квалификационный уровень)** | **Наименование** **должностей** | **Размер оклада (должностного** **оклада)** **(руб.)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
|  | **I.Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | техник - программист | 7 466 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством, техник – программист 2 категории | 9 752 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | Техник – программист 1 категории |  12 872 |
|  | **II.Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам,бухгалтер, юрисконсульт, инженер | 10 648 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инженер 2 категории, бухгалтер 2 категории,юрисконсульт 2 категории | 13 781 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | Бухгалтер 1 категории, Юрисконсульт 1 категории | 15 661 |
| 2.4. | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 17 854 |
|  | **III.Профессиональная квалификационная группа** **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений, вахтер | 6 274 |
|  | **IV.Профессиональная квалификационная группа** **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | электромонтер по ремонту электрооборудования | 7 013 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 8 066 |
| 4.3. | 4 квалификационный уровень | водолаз | 12 872 |
|  | **V.Профессиональная квалификационная группа второго уровня****«Должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности людей на водных объектах»** |
| 5.1. | 2 квалификационный уровень | ведущий специалист гражданской обороны | 11 403 |

Таблица 2

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,**

**не включенным в профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Размер оклада (должностного оклада) (руб.)** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. | Диспетчер единой дежурно-диспетчерской службы | 8 613 |
| 2. | Оперативный дежурный | 10 241 |
| 3. | Заместитель начальника отдела | 16 138 |
| 4. | Заместитель начальника службы | 19 099 |
| 5. | Начальник отдела | 17 931 |
| 6. | Начальник службы | 21 222 |
| 7. | Капитан самоходного судна | 11 745 |

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 1. | Спасатель 1 класса | 16 520 |
| 2. | Спасатель 2 класса | 15 299 |
| 3. | Спасатель 3 класса | 14 173 |
| 4. | Спасатель | 12 921 |

**III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за занятость на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до окончания срока действия данной аттестации).

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденного специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам Учреждения в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды, размеры и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с настоящим Положением и локальным нормативным актом Учреждения.

3.3.1. Рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (экипажем), иным подразделением:

- с численностью до 10 человек устанавливается выплата в размере 15 процентов оклада;

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

3.3.2. Работникам Учреждения, допущенным к водолазным спускам и имеющим специализацию водолаза 1 и 2 классов, за время пребывания под водой не менее 1500 часов устанавливается выплата в размере 5 процентов оклада.

3.3.3. Работникам учреждения, допущенным к водолазным спускам и имеющим специализацию водолаза 1, 2 и 3 классов, спускающимся под воду для выполнения трудовых (служебных) обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов производится единовременная выплата - 5 минимальных размеров оплаты труда.

За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. Часы пребывания под водой за время учебной подготовки, переподготовки, а также при выполнении договорных работ для единовременной выплаты не учитываются.

3.3.4. Водолазам и другим работникам учреждения, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, устанавливается почасовая оплата (к установленному окладу) в размерах в соответствии с [таблицей](#P306) 4.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Глубина погружения | Размер оплаты за 1 час пребывания под водой (в процентах от минимального размера оплаты труда) |
| До 6 метров | 10 |
| Свыше 6 до 12 метров | 15 |
| Свыше 12 до 20 метров | 17 |

3.3.5. При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, размер увеличения почасовой оплаты за пребывание под водой увеличивается. Размер увеличения почасовой оплаты приведен в [таблице](#P319) 5.

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Фактор, усложняющий водолазные работы | Размер увеличения почасовой оплаты |
| При скорости течения: |  |
| от 0,5 до 1 м/с; | на 20 процентов; |
| свыше 1 м/с до 1,5 м/с | на 30 процентов |
| При волнении воды от 2 до 3 баллов | на 30 процентов |
| При температуре воды ниже 4 °C (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 °C | на 25 процентов |
| При работе подо льдом | на 15 процентов |
| При работе с беседки | на 15 процентов |
| При работе на захламленном и вязком грунте | на 15 процентов |
| При работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями и трубами менее 1,5 метра) | на 30 процентов |
| При видимости менее 1 метра | на 20 процентов |
| При отсутствии видимости | на 30 процентов |
| При загрязнении воды вредными и токсичными примесями | на 25 процентов |
| При выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов | на 40 процентов |
| При взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами | на 35 процентов |
| При сварке и резке металла под водой | на 35 процентов |

3.3.6. При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100 процентов почасовой оплаты.

3.3.7. Время пребывания под водой для оказания помощи утопающему, независимо от фактического времени пребывания под водой, учитывается за 2 часа. При поиске водолазами утонувшего учитывается фактическое время их пребывания под водой и дополнительно 2 часа при извлечении утонувшего на поверхность.

3.3.8. За тренировочные и квалификационные водолазные спуски установленная почасовая оплата производится в половинном размере.

3.3.9. Время пребывания под водой исчисляется с момента полного погружения водолаза под воду до момента полного выхода водолаза из воды.

3.3.10 Почасовая оплата производится на основании выписки из журнала водолазных работ, прилагаемой к табелю учета рабочего времени учреждения.

3.3.11. Конкретный размер оплаты труда работников учреждения, имеющих соответствующие допуски к работе под водой, оформляется трудовым договором и приказом руководителя учреждения.

3.3.12 Оплата за пребывание под водой производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3.3.13. Повышенная оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города от 26.09.2014 №626 «О гарантиях и компенсациях лицам, замещающим муниципальные должности на постоянной основе, и лицам, работающим в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска».

Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется в размере 1,7.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяется в соответствии с муниципальным нормативным актом.

3.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам Учреждения, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается надбавка в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники Учреждения имеют документально подтверждаемый доступ.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами утверждается распоряжением главы города.

3.6. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, советом трудового коллектива (СТК) и локальным актом Учреждения.

**IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,**

**критерии их установления**

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год;

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются по согласованию с советом трудового коллектива (СТК) Учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Нижневартовска, предусмотренных настоящим Положением.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

 4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются всем работникам Учреждения в размере не более 50 процентов от оклада (должностного оклада). Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) и устанавливается, изменяется приказом руководителя учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

 4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется ежемесячно;

4.2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий стихийных бедствий (разработка конкретных мероприятий, применение нетрадиционных методов работы, организация и выполнение мониторинговых работ в зонах чрезвычайных ситуаций, непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций);

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

- выполнение работ, связанных с риском для жизни и здоровья работника;

- специальный режим работы, исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня, сложность, срочность, знание и умение применения компьютерной и другой техники, неустроенность быта в районах выполнения работ при ликвидации чрезвычайных ситуаций);

- выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию поисково-спасательных и хозяйственных подразделений;

- обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ.

4.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения по основной занимаемой должности;

- Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, государственные награды соответствующие направленности (профилю) и специфике выполняемой работы, устанавливается надбавка к окладу не более 20 процентов от оклада (должностного оклада).

- при наличии у работника нескольких оснований для установления выплаты за почетные звания, государственные награды выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему больший размер.

4.3.2. Выплата за имеющею квалификационную категорию работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах, таблица 6:

Таблица 6

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Процент от оклада (должностного оклада) |
| Водитель автомобиля 2 класса | 10 |
| Водитель автомобиля 1 класса | 25 |
| Водолаз 4 разряд | 10 |
| Водолаз 6 разряд | 20 |
| Водолаз 7 разряд | 25 |

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах, таблица 7:

Таблица 7

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Процент от оклада (должностного оклада) |
| Выслуга от 1 года до 2 лет | 5 |
| Выслуга от 2 лет до 3 лет | 10 |
| Выслуга от 3 лет до 4 лет | 15 |
| Выслуга от 4 лет до 5 лет | 20 |
| Выслуга от 5 лет до 10 лет | 25 |
| Выслуга от 10 лет до 15 лет | 30 |
| Выслуга от 15 лет до 20 лет | 35 |
| Выслуга от 20 и выше | 40 |

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

4.4.1. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается:

- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации (бывшего СССР);

- время работы (службы) в воинских частях, учреждениях, организациях гражданской обороны, МЧС России (ГКЧС России), государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации), органах внутренних дел, а также в подразделениях гражданской обороны, аварийно-спасательных формирований, государственной инспекции по маломерным судам, пожарной охраны других министерств и иных федеральных и муниципальных органов исполнительной власти независимо от ведомственной принадлежности;

- период работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях, опыт и знания по которой необходимы для исполнения обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

4.4.2.В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, не включаются периоды работы (службы) в организациях, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы (службы).

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц.

4.5.1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц (далее – ежемесячная премия) выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения работником Учреждения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.5.2. Ежемесячная премия выплачивается работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и компенсационных выплат), установленных трудовым договором.

4.5.3. При установлении работникам Учреждения ежемесячной премии учитывается:

- своевременное, качественное и профессиональное выполнение работником своих должностных обязанностей;

- разработка и реализация управленческих решений в объеме структурного подразделения учреждения и учреждения в целом;

- успешная работа по координации деятельности структурных подразделений учреждения и учреждения по направлению деятельности;

- применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;

- активное участие в общественной жизни учреждения;

- выполнение других работ, специфичных для структурного подразделения учреждения и учреждения в целом;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- соблюдение технологии оказания муниципальных услуг;

- отсутствие обоснованных жалоб получателей муниципальных услуг.

4.5.4. Повышение размера ежемесячной премии устанавливается работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальным актом.

4.5.5. Ежемесячная премия снижается работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения по следующим основаниям в соответствии с таблицей 8:

Таблица 8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Перечень оснований** | **Показатель** | **Процент снижения (максимальный размер премии принимается за 100%)** |
| 1. | Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины  | 1 случай | 100 |
| 2. | Замечания по качеству выполненной работы  | 1 случай | до 50 |
| 3. | Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных (профессиональных) обязанностей | 1 случай | до 100 |
| 4. | Необоснованный отказ от выполнения задания непосредственного руководителя  | 1 случай | до 100 |
| 5. | Отсутствие контроля за работой подчиненных подразделений, работников | 1 случай | до 50 |
| 6. | Некачественная, неквалифицированная подготовка и оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность отчетных данных | 1 случай | до 100 |
| 7. | Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности | 1 случай | до 100 |
| 8. | Допущение недостач, хищений, порчи имущества, несение материального ущерба | 1 случай | до 100 |

4.6. Премиальная выплата по итогам работы за год.

4.6.1. Премиальная выплата по итогам работы за год (далее – премия за год) выплачивается работникам Учреждения с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за год.

4.6.2. Премия за год выплачивается работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения, в размере одной месячной заработной платы по основной занимаемой должности (ставке).

При наличии экономии фонда оплаты труда размер премии за год предельным размером не ограничивается.

4.6.3. Премия за год выплачивается работникам Учреждения за фактически отработанное время в календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- расторжения трудового договора по инициативе работника, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательные учреждение; призыв на военную службу; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением;

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения; сокращение численности или штата работников; изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

 В отработанное время в календарном году для расчета размера премии за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной переподготовке, переподготовке повышения квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа руководителя Учреждения, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, за исключением отпуска с последующим увольнением.

Размер месячной заработной платы работников Учреждения для выплаты премии за год определяется исходя из месячной заработной платы, установленной трудовым договором (оклад (должностной оклад), стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, ежемесячная премия), компенсационные выплаты (предусмотренные абзацами вторым, четвертым и пятым пункта 3.1. настоящего Положения).

 Конкретный размер премии за год определяется приказом руководителя Учреждения.

Премия за год не выплачивается работнику при наличии на дату принятия решения о выплате данной премии неснятого дисциплинарного взыскания.

Премия за год снижается работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения.

Премия за год выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения до 31 декабря, текущего финансового года.

 **V. Иные выплаты**

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты:

5.1.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам Учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается единовременная выплата в размере месячной заработной платы работника по основной занимаемой должности (ставке).

Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника Учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении города Нижневартовска или органе местного самоуправления города Нижневартовска. Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

5.1.2. Единовременная выплата на оздоровление.

Единовременная выплата на оздоровление производится работникам в размере 30 тысяч рублей один раз в календарном году при предоставлении ежегодного отпуска.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении ежегодного отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении города Нижневартовска или органе местного самоуправления города Нижневартовска. Использование права на получение единовременной выплаты на оздоровление при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

Право на получение единовременной выплаты на оздоровление при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

5.2. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения с учетом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города.

**VI. Выплаты социального характера**

6.1. С целью социальной защищенности работников Учреждения устанавливаются выплаты социального характера.

Выплаты социального характера осуществляются по основному месту работы, на основании письменного заявления работника Учреждения и приказа руководителя Учреждения.

6.2. К выплатам социального характера относятся:

- единовременная выплата к юбилейным датам;

- единовременная выплата в связи с выходом на пенсию;

- единовременная выплата работнику Учреждения в связи со смертью членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети), а также в случае смерти работника Учреждения.

6.2.1. Единовременная выплата к юбилейным датам.

Единовременная выплата к юбилейным датам производится работникам Учреждения, в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере месячной заработной платы по основной занимаемой должности (ставке).

6.2.2. Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию выплачивается в размере месячной заработной платы по основной занимаемой должности (ставке) производится работникам Учреждения, уволившимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста впервые, проработавшим в муниципальных предприятиях и учреждениях города Нижневартовска не менее 10 лет.

Размер месячной заработной платы работника Учреждения для выплат, предусмотренных подпунктами 6.2.1. и 6.2.2. пункта 6.2. раздела VI настоящего Положения, определяется исходя из месячной заработной платы, установленной трудовым договором (оклад (должностной оклад), стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальная выплат по итогам работы за месяц), компенсационные выплаты (предусмотренные абзацами вторым, четвертым и пятым пункта 3.1. раздела III настоящего Положения).

6.2.3. Единовременная выплата работнику Учреждения в связи со смертью членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети), а также в случае смерти работника Учреждения одному из членов его семьи производится в размере 50 тысяч рублей, при предоставлении документов, подтверждающих факт смерти и родства.

**VII. Порядок и условия оплаты труда руководителю учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- единовременной выплаты на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременной выплаты на оздоровление;

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения) определяется нормативным правовым актом главы города.

7.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном нормативным правовым актом главы города.

7.4. Оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Учреждения.

7.5. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 9:

Таблица 9

**Размеры окладов (должностных окладов)**

**руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер оклада(должностного оклада)(руб.) |
| 1. | Директор | 27 385 |
| 2. | Заместитель директора | 24 179 |
| 3. | Главный бухгалтер | 22 050 |

7.5. Руководителю Учреждения по согласованию с заместителем главы города, директором департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города, курирующим деятельность Учреждения, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы - в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада);

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в порядке и на условиях, предусмотренных [пунктом 4.](#P250)4. раздела IV настоящего Положения;

- ежемесячная премия и премия за год – в порядке и на условиях, предусмотренных [пунктами](#P376) 7.6. – [7.](#P390)7. раздела VII настоящего Положения.

7.6. Ежемесячная премия руководителю Учреждения устанавливается в размере не более 20 процентов оклада (должностного оклада) на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.6.1. Ежемесячная премия выплачивается руководителю Учреждения по согласованию с заместителем главы города, директором жилищно-коммунального хозяйства администрации города, курирующим деятельность Учреждения, при условии качественного и своевременного выполнения руководителем Учреждения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

7.6.2. Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета ежемесячной премии определяется согласно табелю рабочего времени.

7.6.3. Ежемесячная премия руководителю Учреждения снижается по следующим основаниям:

- при нарушении сроков представления установленной отчетности, а также при представлении недостоверных данных в отчетных документах - до 10 процентов;

- при нарушении финансовой дисциплины в Учреждении, в том числе при нарушении учета материальных ценностей, наличии просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджет и внебюджетные фонды, нарушении установленного срока выплат денежных средств, причитающихся работникам Учреждения, неисполнении имеющихся у Учреждения договорных обязательств по расчетам и при других нарушениях финансового характера - до 100 процентов;

- при невыполнении обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за учреждением, а также при непринятии мер по обеспечению сохранности имущества, повлекших его утрату, - до 80 процентов;

- при нарушении установленных стандартов, параметров, норм, требований качества оказываемых учреждением услуг, выполняемых работ - на 50 процентов;

- при невыполнении муниципальных правовых актов, поручений главы города - до 50 процентов;

- при нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности - до 70 процентов;

- при неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей - до 100 процентов.

7.6.4. Решение о выплате ежемесячной премии в меньшем размере, чем предусмотрено в трудовом договоре, или о ее невыплате по основаниям, предусмотренным подпунктом 6.6.3. пункта 6.6. раздела VI настоящего Положения, принимается главой города.

7.7. Премия за год выплачивается руководителю Учреждения по согласованию с заместителем главы города, директором департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города, курирующим деятельность Учреждения, в размере одной месячной заработной платы по основной занимаемой должности (ставке) в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения утвержденными муниципальным нормативным правовым актом главы города.

7.7.1. Размер месячной заработной платы руководителя Учреждения для выплаты премии за год определяется исходя из месячной заработной платы, установленной трудовым договором (должностной оклад, стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, ежемесячная премия), компенсационные выплаты, в порядке и на условиях, предусмотренных [абзацами третьим](#P199), четвертым, [пятым пункта 3.1](#P201) раздела III настоящего Положения).

7.7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда размер премии за год не ограничивается.

7.7.3. Премия за год выплачивается руководителю Учреждения за фактически отработанное время в календарном году, в том числе проработавшему неполный календарный год по следующим причинам:

- поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;

- в случае ухода в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в случаях расторжения трудового договора по собственному желанию, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения им работы (призыв на военную службу; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); перевод в другое муниципальное учреждение, государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, истечение срока трудового договора, изменение определенных сторонами условий трудового договора).

7.7.4. В отработанное время в календарном году для расчета премии за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, за исключением отпуска с последующим увольнением.

Премия за год выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения в декабре, календарного года, за который она выплачивается.

7.7.5. Премия за год не выплачивается руководителю Учреждения при наличии на дату принятия решения о выплате данной премии не снятого дисциплинарного взыскания.

7.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных [разделом IV](#P217) настоящего Положения, за исключением стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.9. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в размере не более 50 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с утвержденным приказом руководителя Учреждения.

7.10. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом III](#P194) настоящего Положения.

7.11. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся иные выплаты и выплаты социального характера в порядке и на условиях, предусмотренных [разделами V](#P424) и [VI](#P438) настоящего Положения.

**VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

8.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из расчета на 12 месяцев.

8.2. Фонд оплаты труда определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных, настоящим Положением.

8.2.1. Окладный фонд (должностные оклады) определяются из расчета за 12 месяцев в соответствии с разделом II, пунктом 7.5. раздела VII настоящего Положения.

8.2.2. Компенсационные выплаты учитываются в размере 2,8 годового окладного фонда (должностного оклада).

8.2.3. Стимулирующие выплаты учитываются в размере 1,44 годового окладного фонда (должностного оклада).

8.2.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одной месячной заработной платы.

8.3. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение требований к системам оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Нижневартовска, утвержденных муниципальным правовым актом.

**IX. Заключительные положения**

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если размер заработной платы работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), исчисленной в установленном порядке, будет ниже минимального размера труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», предусматривается доплата до установленного минимального размера оплаты труда, который не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до установленного минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах фонда оплаты труда Учреждения.