



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.10.2017

КАРАР

№ 510

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников
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**

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 Тетюшского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях 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.
2. Установить, что настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2017 года.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Руководитель



А.Б. Семенычев

Приложение
к постановлению
Исполнительного комитета
Тетюшского муниципального
района

от 30.10.2014 № 510

**Положение
об условиях оплаты труда работников муниципальных
учреждений в области гражданской обороны,
защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного
и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности
и безопасности людей на водных объектах**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений 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.

1.2. Положение определяет порядок формирования окладов (должностных окладов, тарифных ставок), условия, размеры и критерии установления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений 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 (далее – работники, Учреждения).

1.3. 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.

1.4. Оплата труда работников муниципальных Учреждений включает в себя: - заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ

различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.)

1.5. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца в следующие сроки:

- 15 числа каждого месяца – за фактически отработанную первую половину месяца в размере 40 % от размера заработной платы работника,
- за вторую половину месяца не позднее 30 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2. Должностной оклад

2.1. 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

3. Условия, размеры и порядок

назначения выплат компенсационного характера

3.1. 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 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.

3.2. 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.

3.3. 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 производится доплата в следующих размерах:

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

3.4 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» и от 27 декабря 1997 г. № 1639 «О социальной защите работников шифровальной службы в Российской Федерации».

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

3.5. 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.

3.6. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера руководителям учреждений определяются коллективным договором

применительно к условиям оплаты труда, действующим для Учреждения в целом.

4.Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. 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 выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

оказание материальной помощи (при уходе в отпуск, стихийных бедствиях, пожаре, в случае смерти близких родственников, многодетным и малообеспеченным семьям, на частичное возмещение расходов при санаторно-курортном лечении, стоимости проезда во внутригородском транспорте).

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.

4.2. 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.

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

4.3. Премиальные 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.

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

По решению главного 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:

заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

15. Выплата материальной помощи к отпуску производится с учетом районного коэффициента при предоставлении работнику очередного отпуска.

В иных случаях (в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами) материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента.

Работникам, принятым в течение календарного года (не отработавшим полного календарного года), выплата материальной помощи производится

пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году исходя из сумм окладов, которые предусмотрены коллективным договором на оказание материальной помощи. При предоставлении очередного отпуска в следующем году (по истечении 11 месяцев) материальная помощь выплачивается за оставшиеся месяцы рабочего года. Размер материальной помощи определяется исходя из окладов, предусмотренных на день выплаты.

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.

4.4. 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.

4.5. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются распоряжениями руководителя исполнительного комитета.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

5.2. 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.

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

6. Ответственность работодателя

6.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

7. Заключительные Положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового положения).

7.2. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.