

**Муниципальное образование**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**городской округ город Ханты-Мансийск**

**ДУМА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА**

**РЕШЕНИЕ**

**№ 330-VI РД**

*Принято*

*29 марта 2019 года*

Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты населения»

 Рассмотрев проект Решения Думы города Ханты-Мансийска «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты населения», руководствуясь пунктом 30.1 части 2 статьи 30, частью 1 статьи 69 Устава города Ханты-Мансийска,

Дума города Ханты-Мансийска РЕШИЛА:

1 . Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты населения» согласно приложению к настоящему Решению.

2. Признать утратившими силу Решения Думы города Ханты-Мансийска:

– от 26 декабря 2013 года № 469-V РД «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности»;

– от 26 декабря 2014 года № 580-V РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 26 декабря 2013 года № 469-V РД «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности»;

– от 17 июля 2015 года № 684-V РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 26 декабря 2013 года № 469-V РД «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности»;

– от 24 июня 2016 года № 827-V РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 26 декабря 2013 года № 469-V РД «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности»;

– от 31 января 2018 года № 218-VI РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 26 декабря 2013 года № 469-V РД «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности»;

– от 26 октября 2018 года № 298-VI РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 26 декабря 2013 года № 469-V РД «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности».

3. Настоящее Решение вступает в силу с 01 апреля 2019 года.

**Исполняющий полномочия**

**Председателя Думы**

**города Ханты-Мансийска А.В. Лавренов**

 *Подписано*

*29 марта 2019 года*

Приложение

к Решению Думы города Ханты-Мансийска

от 29 марта 2019 года № 330-VI РД

Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты населения»

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска и регулирует порядок и условия оплаты труда и иных выплат:

руководителю и работникам административно-управленческого аппарата и группе рабочих профессий муниципального казенного учреждения «Управление гражданской защиты населения» (далее – Учреждение), указанным в таблице 1 статьи 2 настоящего Положения (далее вместе – работники аппарата);

работникам спасательной станции – аварийно-спасательного формирования и единой дежурно-диспетчерской службы Учреждения, указанным в таблице 2 статьи 2 настоящего Положения (далее – работники спасательной станции и ЕДДС).

Для целей настоящего Положения лица, указанные в абзаце 2 и 3 настоящей части, далее по тексту настоящего Положения обозначаются как работники Учреждения.

2. Термины и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3. Размер заработной платы работника Учреждения не может быть ниже размера, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством (далее – минимальный уровень заработной платы).

В случае если заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального уровня заработной платы, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается соответствующая доплата.

4. Заработная плата работников Учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

5. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников, в отношении которых он является работодателем, в соответствии с действующим законодательством.

6. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) Учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет органу Администрации города Ханты-Мансийска, в ведении которого находится, информацию о среднемесячной заработной плате работников Учреждения, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922
«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается на Официальном информационном портале органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска в сети Интернет в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 2. Оклады (должностные оклады)

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников аппарата устанавливаются с учетом сложности работы согласно таблице 1 настоящей статьи.

Таблица 1

1. Группа «руководители»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада) в рублях |
| 1. | Директор | 15948 |
| 2. | Заместитель директора  | 12759 |
| 3. | Главный бухгалтер | 11164 |
| 4. | Заместитель главного бухгалтера | 8302 |
| 5. | Начальник отдела, начальник учебно-консультационного пункта | 6673 |

2. Группа «специалисты высшего уровня квалификации»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада) в рублях |
| 1. | Экономист, инженер, специалист по кадрам, юрисконсульт, документовед, агент по закупкам | 5683 |

3. Группа «рабочих профессий»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии | Размер оклада (должностного оклада) в рублях |
| 1. | Рабочий  | 3077 |

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников спасательной станции и ЕДДС устанавливаются с учетом сложности работы согласно таблице 2 настоящей статьи.

Таблица 2

1. Группа «руководители»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада) в рублях |
| 1. | Начальник спасательной станции - аварийно-спасательного формирования  | 12328 |
| 2. | Заместитель начальника спасательной станции - аварийно-спасательного формирования  | 11095 |
| 3. | Начальник единой дежурно-диспетчерской службы | 12328 |
| 4.  | Заместитель начальника единой дежурно-диспетчерской службы | 11095 |

2. Группа «специалисты»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада) в рублях |
| Служба спасения |
| 1. | Спасатель 1 класса | 12328 |
| 2. | Спасатель 2 класса | 11416 |
| 3. | Спасатель 3 класса | 10575 |
| 4. | Спасатель | 9640 |
| Плавсостав |
| 1. | Капитан-механик спасательного судна | 8764 |
| 2. | Помощник капитана-механика спасательного судна | 7993 |
| 3. | Рулевой-моторист | 5259 |
| Единая дежурно-диспетчерская служба |
| 1. | Старший оперативный дежурный | 8751 |
| 2. | Оперативный дежурный | 7993 |
| 3. | Помощник оперативного дежурного - оператор «112» | 6594 |

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются в кратности от 1 до 8.

Статья 3. Компенсационные выплаты

1. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются работодателем в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

3. Выплаты 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 нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа работодателя.

4. Работникам Учреждения могут устанавливаться иные компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством.

5. Выплаты, указанные в настоящей статье, осуществляются в пределах объема средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Статья 4. Стимулирующие выплаты

1. Стимулирующие выплаты производятся в пределах объема средств фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа работодателя.

2. Стимулирующие выплаты предназначены для усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей и в целях поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

3. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за особые условия труда.

4. Размер ежемесячной надбавки составляет от 10 до 60 процентов оклада (должностного оклада).

Критериями определения размера ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за особые условия труда являются:

- интенсивность труда;

- профессионализм и инициативность;

- значимость участка деятельности;

- характер и важность решаемых вопросов;

- новизна и эффективность предложенных решений.

5. Работникам Учреждения отдельных профессий (специальностей) устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу):

1) отдельным спасателям, имеющим специальность водолаза, за квалификационный разряд:

6 разряд – 20 процентов оклада (должностного оклада);

7 разряд – 25 процентов оклада (должностного оклада);

8 разряд – 30 процентов оклада (должностного оклада);

2) за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей:

2-го класса – 10 процентов оклада (должностного оклада);

1-го класса – 25 процентов оклада (должностного оклада).

6. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

1) Для работников аппарата

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка |
| от 1 года до 5 лет | 10% от оклада (должностного оклада) |
| от 5 до 10 лет | 15% от оклада (должностного оклада) |
| от 10 до 15 лет | 20% от оклада (должностного оклада) |
| свыше 15 лет | 30% от оклада (должностного оклада) |

 2) Для работников спасательной станции и ЕДДС

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка |
| от 1 года до 3 лет | 5% от оклада (должностного оклада) |
| от 3 до 5 лет | 10% от оклада (должностного оклада) |
| от 5 до 10 лет | 15% от оклада (должностного оклада) |
| от 10 до 15 лет | 20% от оклада (должностного оклада) |
| свыше 15 лет | 30% от оклада (должностного оклада) |

7. В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет включаются периоды работы (службы) в органах власти, учреждениях, организациях, указанных в [приложении](#P312)  к настоящему Положению.

На основании решения работодателя в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются иные периоды работы (службы) в органах власти, учреждениях, организациях, опыт и знания, полученные в которых, необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

8. В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не включаются:

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

период работы в организациях (учреждениях), воинских частях и формированиях, 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.

9. Премирование по итогам работы за месяц (далее – ежемесячное премирование) устанавливается в следующих размерах:

1) работникам аппарата в размере 135 процентов оклада (должностного оклада) с доплатами и надбавками с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) начальнику спасательной станции – аварийно-спасательного формирования, начальнику единой дежурно-диспетчерской службы в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) с доплатами и надбавками с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

заместителю начальника спасательной станции – аварийно-спасательного формирования, заместителю начальника единой дежурно-диспетчерской службы в размере 45 процентов оклада (должностного оклада) с доплатами и надбавками с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

иным работникам спасательной станции и ЕДДС – в размере 40 процентов оклада (должностного оклада) с доплатами и надбавками с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10. Ежемесячное премирование осуществляется на основании приказа работодателя, издаваемого до 1-го числа месяца, следующего за месяцем, по итогам работы за который осуществляется премирование.

Критериями оценки эффективности работы являются:

соблюдение работником финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

выполнение работником дополнительных к основной деятельности видов работ (функций) по поручению руководителя;

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных уставом Учреждения, положением об отделе, должностными инструкциями, эффективность работы;

качественная подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов;

качественное, своевременное выполнение работником планов работы, распоряжений и поручений руководителя Учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;

инициативность в выполнении должностных обязанностей, внесение предложений в целях повышения эффективности трудовой функции, освоение и применение в работе современных технологий, успешное выполнение наиболее сложных работ;

соблюдение техники безопасности труда и противопожарной безопасности, трудовой дисциплины, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой и деловой обстановки в коллективе.

11. Ежемесячное премирование выплачивается за фактически отработанное работниками время согласно табелю учета рабочего времени, но не более нормы рабочего времени.

12. Ежемесячное премирование может выплачивается в меньшем размере в случае допущения работником Учреждения следующих нарушений и упущений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Нарушения и упущения | Процент снижения (за каждый случай упущения в процентах от максимального размера ежемесячного премирования) |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника | до 100% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 100% |
| 3. | Невыполнение, некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, требований постановлений, распоряжений, решений, приказов, поручений | до 100% |
| 4. | Неквалифицированное рассмотрение обращений организаций и граждан, нарушение сроков их рассмотрения | до 100% |
| 5. | Не предоставление либо нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной и/или неполной информации (данных) | до 100% |
| 6. | Необоснованный отказ от выполнения либо ненадлежащее выполнение указания руководителя (начальника), ответственного дежурного | до 100% |
| 7. | Ненадлежащее исполнение руководителем обязанностей по организации работы во вверенном структурном подразделении, недостаточная требовательность и недостаточный контроль над деятельностью подчиненных | до 50% |
| 8. | Не проведение, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | до 100% |
| 9. | Нарушение в учете финансовых и/или материальных ценностей, совершение действий (бездействия), повлекших недостачу, хищение или порчу имущества | до 100% |
| 10. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | до 100% |

13. Решение о выплате в меньшем размере ежемесячного премирования принимается в тот расчетный период, в котором работодатель за допущенные работником нарушения и упущения, указанные в части 12 настоящей статьи, оформил правовой акт о наложении взыскания.

В отношении руководителя Учреждения решение о выплате в меньшем размере премии принимается работодателем по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска или иным должностным лицом Администрации города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, с обязательным указанием причин выплаты в меньшем размере ежемесячного премирования.

14. Работникам Учреждения в соответствии с решением учредителя могут быть выплачены премии по результатам работы за квартал, год.

Премия по результатам работы за квартал, год может быть выплачена за:

- добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей, подтвержденное отсутствием дисциплинарных взысканий;

- достижение значимых результатов при выполнении должностных обязанностей;

- соблюдение установленных сроков подготовки документов, выполнения поручений, своевременность принятия решений и представления необходимой информации;

- внедрение новых форм и методов работы, положительно отразившихся на деятельности Учреждения;

- качественное выполнение дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции обязанностей или обязанностей временно отсутствующего работника.

15. Премия по результатам работы за квартал выплачивается на основании приказа работодателя не позднее квартала, следующего за отчетным кварталом.

Премия по результатам работы за год выплачивается на основании приказа работодателя не позднее первого квартала, следующего за отчетным годом.

16. Конкретный размер премии по результатам работы за квартал, год устанавливается:

- руководителю Учреждения приказом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска или иным должностным лицом Администрации города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения;

- работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) приказом руководителя Учреждения по согласованию с непосредственным руководителем работника.

17. Премия по результатам работы за квартал, год выплачивается за счет средств фонда оплаты труда.

18. Премия по результатам работы за квартал, год выплачивается за фактически отработанное время в квартале, календарном году.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

19. Работникам Учреждения, трудовой договор с которыми расторгнут или прекращен в течение календарного года, выплата премии по результатам работы за год производится за фактически отработанное время.

В этих целях, работнику необходимо предоставить в Учреждение заявление о перечислении указанной в настоящей части выплаты, с указанием банковских реквизитов.

20. Работникам Учреждения, с которыми трудовой договор в течение календарного года расторгнут или прекращен по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премия по результатам работы за год не выплачивается.

21. Работникам, трудовой договор с которыми расторгнут или прекращен в квартале, по результатам работы в котором производится премирование, выплата премии осуществляется в порядке, установленном [частью](#P155) 19 настоящей статьи.

22. Решение о снижении размера выплаты премии принимается работодателем и оформляется приказом с обязательным указанием причин принятия такого решения.

23. Размер премии может быть снижен за нарушения и упущения в работе, указанные в части 12 настоящей статьи.

24. Работникам спасательной станции и ЕДДС премия по результатам работы за квартал устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада) с районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Премия по результатам работы за год устанавливается в размере двух окладов (должностных окладов) с районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25. Премия по результатам работы за квартал, год выплачивается работнику по основному месту работы.

26. Работникам Учреждения на основании приказа работодателя может быть выплачена единовременная денежная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Денежная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения в размере не более одного месячного фонда оплаты труда работника.

При установлении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий учитывается: успешное выполнение особо важных и сложных заданий, выполнение непредвиденных работ, оперативность в исполнении поручений; степень сложности выполняемого задания, эффективность полученных результатов, личный вклад работника и проявление инициативы при выполнении заданий.

27. Работникам спасательной станции и ЕДДС на основании приказа работодателя может быть выплачена единовременная денежная премия к юбилейным датам, праздничным дням и профессиональным праздникам.

Денежная премия к юбилейным датам, праздничным дням и профессиональным праздникам выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения в размере не более 10 тысяч рублей на работника.

Статья 5. Иные выплаты

1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в случаях:

- вступления работника Учреждения в брак впервые – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- рождения ребенка у работника Учреждения – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- в связи с временной нетрудоспособностью работника Учреждения продолжительностью не менее двух месяцев подряд – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- в случае утраты личного имущества работника Учреждения, находящегося на территории муниципального образования город Ханты-Мансийск, в результате пожара, стихийного бедствия – в сумме 25 тысяч рублей один раз в календарном году.

В случае смерти работника Учреждения или его близких родственников материальная помощь на погребение выплачивается одному из близких родственников умершего работника или работнику – в размере одного месячного фонда оплаты труда. Близкими родственниками признаются дети, супруга (супруг), родители, родные братья и сестры.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ работодателя, изданный на основании письменного заявления работника Учреждения или его близкого родственника, с приложением подтверждающих документов.

Указанные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы.

2. Работникам Учреждения в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет производится единовременная выплата в размере оклада (должностного оклада) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда производится доплата до размера месячной оплаты труда (без единовременной денежной премии) по листкам временной нетрудоспособности дополнительно к пособию, установленному Федеральным законом от 29 декабря 2006 года
№ 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4. Работникам аппарата при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году производится единовременная выплата к отпуску в размере 10 000 рублей.

Работникам спасательной станции и ЕДДС при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году производится единовременная выплата к отпуску в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда.

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

Работникам спасательной станции и ЕДДС, проработавшим в Учреждении менее года, единовременная выплата при предоставлении отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени.

Основанием для выплаты единовременной выплаты к отпуску является приказ работодателя о предоставлении отпуска и осуществлении единовременной выплаты к отпуску, изданный на основании письменного заявления работника Учреждения.

5. Работникам Учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу).

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, устанавливается правовым актом работодателя в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда производятся выплаты, связанные с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не более трех календарных дней в случае рождения, смерти или тяжелого заболевания близких родственников работника. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению работника с приложением подтверждающих документов на основании приказа работодателя.

7. Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда производятся выплаты, связанные с предоставлением ежегодного дополнительного отпуска за работу в Учреждении.

Условия предоставления и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу в Учреждении устанавливаются правовым актом Администрации города Ханты-Мансийска.

8. Работникам Учреждения, имеющим ненормированный рабочий день, за счет средств фонда оплаты труда производится выплаты, связанные с предоставлением отпуска за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного отпуска устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Руководителю Учреждения в случае увольнения в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы в должности руководителя Учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер единовременного пособия (средних месячных заработных плат) |
| до 10 лет | 1,0 |
| от 10 до 15 лет | 1,5 |
| от 15 до 20 лет | 2,0 |
| свыше 20 лет | 2,5 |

Иным работникам Учреждения в случае увольнения в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда работника при стаже работы в Учреждении не менее 10 лет.

10. Выплаты, указанные в настоящей статье, осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

Статья 7. Формирование фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной календарный год за счет средств бюджета города Ханты-Мансийска, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной календарный год по следующим нормативам:

1) По работникам аппарата:

а) месячная оплата труда (в том числе единовременная выплата к отпуску в размере 10 000 рублей) – 12,5 месячных фондов оплаты труда работникам аппарата групп 1-2 таблицы 1 статьи 2 настоящего Положения; 12 месячных фондов оплаты труда работникам аппарата группы 3 таблицы 1 статьи 2 настоящего Положения;

б) премия по результатам работы за год – 2 месячных фонда оплаты труда;

в) премия за выполнение особо важных и сложных заданий – 1 месячный фонд оплаты труда работникам аппарата групп 1-2 таблицы 1 статьи 2 настоящего Положения; 0,5 месячных фондов оплаты труда работникам аппарата группы 3 таблицы 1 статьи 2 настоящего Положения.

Всего нормативный фонд оплаты труда работников аппарата на год формируется в размере:

- 15,5 месячных фондов оплаты труда работникам аппарата, занимающим должности, указанные в группах 1-2 таблицы 1 статьи 2 настоящего Положения;

- 14,5 месячных фондов оплаты труда работникам аппарата, занимающим должности, указанные в группе 3 таблицы 1 статьи 2 настоящего Положения.

2) По работникам спасательной станции и ЕДДС:

а) месячная оплата труда – 12 месячных фондов оплаты труда;

б) премия по результатам работы за квартал (норматив определен расчетным путем (1 оклад (должностной оклад) с учетом районной надбавки и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) – 2,8 месячных фондов оплаты труда;

в) премия по результатам работы за год (норматив определен расчетным путем (2 оклада (должностных оклада) с учетом районной надбавки и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) – 2 месячных фонда оплаты труда;

г) единовременная выплата к отпуску (норматив определен расчетным путем (1,2 от месячного фонда оплаты труда) – 1,2 месячных фондов оплаты труда.

Всего нормативный фонд оплаты труда работников спасательной станции и ЕДДС на год формируется в размере 18 месячных фондов оплаты труда работнику спасательной станции и ЕДДС.

Статья 8. Порядок планирования фонда оплаты труда

1. Месячный фонд оплаты труда планируется по окладам (должностным окладам), надбавкам, доплатам, ежемесячному премированию, предусмотренным настоящим Положением, в предельных размерах.

2. Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года производится в следующих случаях:

- проведение индексации окладов (должностных окладов);

- перевод на новые системы оплаты труда;

- увеличение/уменьшение штатной численности;

- изменение размера минимального уровня заработной платы.

Приложение

к Положению о размерах и условиях

оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам

муниципального казенного учреждения

«Управление гражданской защиты населения»

Перечень органов власти, учреждений, организаций, периоды работы (службы) в которых засчитываются в стаж работы для начисления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет

В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет включаются периоды работы (службы):

1) в центральном аппарате и территориальных органах МЧС России, Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службе, воинских частях войск гражданской обороны, 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 Российском корпусе спасателей;

в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных, региональных и муниципальных органов исполнительной власти;

3) 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;

в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

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

4) 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 года) и до 31 декабря 1999 года - 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-х 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;

служба в других федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов РФ, органах местного самоуправления, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, а также в государственных, муниципальных предприятиях и учреждениях города.