**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТРУБЧЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.05.2021г. № 343

г.Трубчевск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Трубчевского муниципального района от   
30.12.2019 № 1072 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Трубчевского муниципального района», Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=3864F423C5CE9F86A9EF0CA8F493F2DDE0B48AFD2127CCB72AC798E63CpDx7J) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 (протокол 13), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Сектору по мобработе и СД совместно с финансовым управлением администрации Трубчевского муниципального района осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Трубчевского муниципального района от 27.01.2017 № 37 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Трубчевская муниципальная пожарная охрана», от 04.04.2017 № 219 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурная диспетчерская служба Трубчевского района».

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2021 года.

6. Настоящее постановление опубликовать в Информационном бюллетене Трубчевского муниципального района и разместить на официальном сайте администрации Трубчевского муниципального района в сети Интернет по адресу: http://www.trubech.ru.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Трубчевского муниципального района Слободчикова Е.А.

Глава администрации

Трубчевского муниципального района И.И. Обыдённов

Утверждено

постановлением администрации

Трубчевского муниципального района

от 24.05.2021г. № 343

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере 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 оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере 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](http://docs.cntd.ru/document/901807664), постановлением администрации Трубчевского муниципального района от 30.12.2019 № 1072 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Трубчевского муниципального района», Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=3864F423C5CE9F86A9EF0CA8F493F2DDE0B48AFD2127CCB72AC798E63CpDx7J) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 (протокол 13), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (далее - учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации Трубчевского муниципального района от 30.12.2019 № 1072 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Трубчевского муниципального района» и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов работников.

1.4. Настоящее Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений;

размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, а также профессиям рабочих;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений;

иные вопросы оплаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

1.9. Формирование фонда оплаты труда в учреждениях осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждений.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады) работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, а также внутри должностное категорирование, устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры должностных окладов руководителей отделений определяются в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, критерием которого является штатная численность подразделений.

По рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности могут быть назначены лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Порядок, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и 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.

2.6. Индексация окладов (должностных окладов) работников учреждений осуществляется в порядке, установленном нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со [статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со [статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на установленную норму рабочего времени (количество рабочих часов) в соответствующем месяце.

3.2.3. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со [статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Ежемесячная надбавка водителям автомобилей за классность (имеющим 2 класс – 10 %, 1 класс – 25 % от установленного должностного оклада).

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы - сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы - сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, устанавливаемая на определенный срок (квартал).

При установлении надбавки учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных и срочных работ, значимых мероприятий;

оперативность при выполнении трудовых функций.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

для руководителя учреждения - локальным нормативным актом администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя;

для остальных работников - локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

руководителю – распоряжением администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя;

остальным работникам - приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер надбавки - 100 процентов.

4.1.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам и выплачивается ежемесячно. Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

свыше 1 года - 5 процентов;

свыше 3 лет - 10 процентов;

свыше 5 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

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

Установление надбавки руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Порядок установления надбавки за выслугу лет приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

4.1.3. Персональная ежемесячная надбавка за продолжительный стаж работы в противопожарной службе, отраслях гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера выплачивается ежемесячно и устанавливается при стаже работы в указанных сферах деятельности не менее 25 лет – в размере 20 % от должностного оклада.

4.1.4. В зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность труда (ежемесячное денежное поощрение).

Надбавка за интенсивность труда (ежемесячное денежное поощрение) устанавливается на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

для руководителя учреждения - локальным нормативным актом администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя;

для остальных работников - локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя эффективности и результативности работы и устанавливается:

руководителю – распоряжением администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя;

остальным работникам - приказом руководителя учреждения.

Максимальный размер надбавки - 100 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

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 коллективным договором, положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

Коллективным договором, положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников, может быть предусмотрено премирование работников к праздничным датам (Международный женский день, День защитника Отечества, профессиональный праздник, Новый год).

Премирование работников производится в пределах фонда заработной платы учреждения.

Установление размера премии руководителю учреждения производится в соответствии с распоряжением администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.1.6. Работникам учреждения за счет средств фонда заработной платы выплачивается материальная помощь в размере 2-х должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника в соответствии с распоряжением администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя учреждения. Выплата материальной помощи осуществляется равными долями два раза в год, в первом и втором полугодии соответственно, в котором у работника возникло право на оказание ему материальной помощи. В случае неполучения работником материальной помощи в первом полугодии, выплата причитающейся ему за первое полугодие материальной помощи переносится на второе полугодие года, в котором у работника возникло право на получение им материальной помощи. Выплата материальной помощи на следующий год переносу не подлежит.

При увольнении работника выплата материальной помощи выплачивается за период, в котором производится его увольнение. Выплата материальной помощи при увольнении работника осуществляется без учета фактически отработанного времени.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Группы учреждений в зависимости  от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости | Должностной оклад, рублей |
| I | 5533,00 |
| II | 5405,00 |

5.4. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате руда руководителей приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются администрацией Трубчевского муниципального района, осуществляющей в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

5.8. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет средств всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения |
| I | до 5 | до 4,5 |
| II | до 4 | до 3,5 |

При установлении условий оплаты труда руководителей учреждений исполнительный орган власти, осуществляющий в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в том числе в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.9. Отдельные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, не урегулированные настоящим положением, регламентируются положением об оплате труда руководителей учреждений, утвержденным нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты работников учреждения формируется за счет средств, предусмотренных на выплаты по окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие выплаты (в расчете на год):

должностные оклады - в размере 12 должностных окладов;

компенсационные выплаты - в размере 3 должностных окладов;

надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде - в размере 12 должностных окладов;

надбавка за выслугу лет - в размере 3,6 должностных окладов;

ежемесячное денежное поощрение - в размере 12 должностных окладов;

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) - в размере 7,2 должностных окладов;

материальная помощь – в размере 2 должностных окладов.

7. Иные вопросы оплаты труда работников учреждений, не относящиеся к системе оплаты труда

7.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

Приложение 1 к Положению

об оплате труда работников муниципальных

казенных учреждений Трубчевского муниципального

района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской

обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных

ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения

пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Размеры окладов (должностных окладов)

работников муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Категории и должности работников | Должностной оклад (руб.) |
| Начальник отделения | 4 223,00 |
| Оперативный дежурный | 3 834,00 |
| Диспетчер | 3 485,00 |

Должностные оклады работников общеотраслевых должностей

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Категории и должности работников | Должностной оклад (руб.) |
| Бухгалтер: |  |
| главный бухгалтер | 4 731,00 |
| бухгалтер | 4 331,00 |

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ  и профессий рабочих | Должностной оклад (руб.) |
| Водитель | 4 189,00 |

Приложение 2 к Положению

об оплате труда работников муниципальных

казенных учреждений Трубчевского муниципального

района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской

обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных

ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения

пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

ПОРЯДОК

установления ежемесячной надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет (далее - надбавка), включается все время работы (службы) в воинских частях, органах внутренних дел, органах и организациях МЧС России, Государственной противопожарной службе, противопожарных и аварийно-спасательных службах и формированиях Брянской области, а также в подразделениях пожарной охраны и аварийно-спасательных формированиях федеральных и региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

2. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных (муниципальных) служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

3. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1, 2 настоящего Порядка, включаются все периоды независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены настоящим Порядком особо.

4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1, 2 настоящего Порядка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях;

военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода до 31 декабря 1999 года - в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

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 время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

военная служба по призыву в Вооруженных Силах Союза ССР и Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня службы.

5. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ и административного ареста.

6. В случаях, предусмотренных пунктом 4 настоящего Порядка, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части, подразделения органа внутренних дел, а днем поступления на работу в организацию - день, указанный в приказе о приеме работника на работу в эту организацию.

Действительная воинская служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

7. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, в порядке исключения могут быть засчитаны другие периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Положительное решение по данному вопросу может быть принято в случае, если сумма фактически выплачиваемой надбавки не превышает суммы средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на эти цели.

Решения о зачете в стаж работы иных периодов принимаются комиссиями по установлению стажа, созданными в учреждениях.

В тех случаях, когда размер надбавки за выслугу лет (в процентах), исчисленный в соответствии с настоящим Порядком, окажется ниже размера надбавки, исчисленного по ранее действовавшему нормативному правовому акту, работнику за время его работы в данной организации размер указанной надбавки сохраняется в ранее установленных размерах (в процентах) до наступления права у работника на установление надбавки в большем размере.

В случаях, когда стаж работы, исчисленный работникам в соответствии с вновь вводимым Порядком, дает право на получение надбавки в большем размере, перерасчет по ранее выплачиваемым суммам не производится.

8. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению стажа, созданной в учреждении. Комиссии создаются приказом руководителя учреждения в составе заместителя руководителя - председателя и членов комиссии: начальника финансового органа, начальника отдела кадров или другого лица, занимающегося вопросами работы с кадрами, работника правового подразделения и представителя выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

9. Основными документами для определения стажа работы являются трудовая книжка, а для уволенных с военной службы в запас - военный билет.

В случае, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден письменными трудовыми договорами (контрактами), оформленными в соответствии с законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справками, выдаваемыми работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписками из приказов, лицевыми счетами и ведомостями на выдачу заработной платы.

Подтверждение стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, свидетельскими показаниями не допускается.

10. Работа комиссии проводится в следующем порядке:

проверяются трудовая книжка, военный билет, справки и другие документы. Эти документы указываются в протоколе. При необходимости на заседание приглашается работник, стаж работы которого устанавливается. Документы, представленные работником, после рассмотрения их комиссией возвращаются владельцу;

устанавливается стаж работы, определяются периоды, подлежащие включению в стаж работы, в качестве кого и в каких организациях работал указанный работник в эти периоды. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии, доводится работнику под роспись и скрепляется печатью организации;

выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью организации, оформляется на каждого в отдельности работника и передается в бухгалтерию.

Выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы руководителю учреждения, направляется в администрацию Трубчевского муниципального района для издания соответствующего распоряжения.

Приложение 3 к Положению

об оплате труда работников муниципальных

казенных учреждений Трубчевского муниципального

района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской

обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных

ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения

пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Порядок отнесения муниципальных казенных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, к группе по оплате труда руководителей

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность работников, единиц | Группа по оплате труда |
| От 11 до 50\* | 1 |
| До 10 | 2 |

………………………………………..

\*Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.