



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ БОЛЬШОЙ КАМЕНЬ
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

30 марта 2012 года

г. Большой Камень

№ 440

**Об установлении системы оплаты труда
для работников Муниципального казённого учреждения
«Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным
ситуациям городского округа закрытое административно-
территориальное образование Большой Камень»**

Руководствуясь статьёй 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьёй 29 Устава городского округа ЗАТО Большой Камень, администрация городского округа ЗАТО Большой Камень

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Установить систему оплаты труда для работников Муниципального казённого учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям городского округа закрытое административно-территориальное образование Большой Камень» (далее – Учреждение).

2. Утвердить должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих и оклады рабочих по профессиональным группам Учреждения (приложение № 1).

3. Утвердить перечень видов выплат компенсационного характера, размер, порядок и условия их установления в Учреждении (приложение № 2).

4. Утвердить перечень видов стимулирующих и премиальных выплат, порядок и условия их установления в Учреждении (приложение № 3).

5. Начальнику Учреждения Меленчуку В.П. при формировании штатного расписания Учреждения и утверждении положения об оплате труда обеспечить уровень заработной платы работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, не менее уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе действующих систем оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений, финансируемых из бюджета городского округа, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие в случае принятия решения Думы городского округа об отмене решения Думы городского округа ЗАТО Большой Камень от 28.04.2009 года № 302 «Об установлении новых систем оплаты труда для работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО Большой Камень».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы администрации

Г.И. Сапегин

Приложение № 1
к постановлению
администрации городского округа
ЗАТО Большой Камень
от 30 марта 2012 года № 440

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих Муниципального казённого учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям городского округа закрытое административно-территориальное образование Большой Камень»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размеры основных	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
Раздел 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих Муниципального казённого учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям городского округа закрытое административно-территориальное образование Большой Камень» (далее – Учреждение)			
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня			
3	Дежурный ЕДДС	4100	до 0,2
	Инспектор по основной деятельности	5300	до 0,2
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня			
1	Спасатель	8786	до 0,1
2	Главный специалист	8000	до 0,2
3	Нет		
4	Начальник АСФ	11236	
Раздел 2. Оклады по профессиональным группам рабочих Учреждения			
2.1. Профессиональная квалификационная группа рабочих первого уровня			
1	Уборщик производственных и служебных помещений	2300	
2.2. Профессиональная квалификационная группа рабочих второго уровня.			
1	Водитель - механик	6000	

Приложение № 2
к постановлению
администрации городского округа
ЗАТО Большой Камень
от 30 марта 2012 года № 440

Перечень видов выплат компенсационного характера, размер, порядок и условия их установления в Муниципальном казённом учреждении «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям городского округа закрытое административно-территориальное образование Большой Камень»

1. Работникам Учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты с учетом районного коэффициента;
- процентная надбавка (Дальневосточная надбавка) за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока;
- доплата низкооплачиваемым категориям работников;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 до 06-00.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

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

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленному ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размерах, устанавливаемых Трудовым кодексом РФ. 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.

7. К заработной плате работников Учреждения применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка (Дальневосточная надбавка) за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока.

7.1. Районный коэффициент в размере 30% от должностного оклада устанавливается в соответствии с действующим законодательством и муниципальными правовыми актами. Основание выплаты районного коэффициента - приказ начальника управления о назначении работников на должность.

Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 30% от должностного оклада, выплачивается на основании федерального законодательства в порядке, установленном Правительством Российской Федерацией.

8. Работникам Учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. Начисление и выплата доплат производится работникам в соответствии с приказом начальника управления.

10. Доплаты устанавливаются к должностному окладу работников Учреждения.

Приложение № 3
к постановлению
администрации городского округа
ЗАТО Большой Камень
от 30 марта 2012 года № 440

Перечень видов стимулирующих и премиальных выплат, порядок и условия их установления в Муниципальном казённом учреждении «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям городского округа закрытое административно-территориальное образование Большой Камень»

В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих и премиальных выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год);
- б) выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- в) выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- г) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- д) надбавка за напряженность и особые условия труда;
- е) повышающий коэффициент к должностному окладу;
- ж) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- з) доплата за классность водителю автомобиля в процентном отношении к окладу;
- и) доплата за классность спасателю в процентном отношении к окладу.

Сформированный перечень стимулирующих и премиальных выплат в Учреждении должен соответствовать уставным задачам и отвечать целевым показателям эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

Стимулирующие и премиальные выплаты производятся на основании приказа начальника управления в пределах фонда оплаты труда.

Для начальника управления базовый размер премии по итогам работы за месяц устанавливается распоряжением администрации городского округа.

Размер премирования работников Учреждения определяет начальник управления.

При наличии экономии фонда оплаты труда начальник управления имеет право осуществлять материальное стимулирование работников по итоговым результатам работы Учреждения ежеквартально, за год.

Итоговое стимулирование (ежеквартальное, за год) работников Учреждения осуществляется при условии выполнения Учреждением целевых показателей эффективности, работниками - плана работ.