



КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ - КУЗБАСС
НОВОКУЗНЕЦКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.10.2024 №229

О внесении изменения в постановление администрации города Новокузнецка от 17.05.2019 №88 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление по защите населения и территории» города Новокузнецка»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Новокузнецка от 12.03.2024 № 54 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа», руководствуясь статьями 40, 45 Устава Новокузнецкого городского округа:

1. Внести изменение в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление по защите населения и территории» города Новокузнецка, утвержденное постановлением администрации города Новокузнецка от 17.05.2019 №88 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление по защите населения и территории» города Новокузнецка», изложив в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению информационной политики и социальных коммуникаций администрации города Новокузнецка обеспечить официальное опубликование настоящего постановления.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2024.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города по вопросам взаимодействия с административными органами, ГО и ЧС.

И.о. Главы города

Е.А. Бедарев



Приложение
к постановлению администрации
города Новокузнецка
от 31.10.2024 №229

Приложение
к постановлению администрации
города Новокузнецка
от 17.05.2019 № 88

Примерное положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Управление по защите населения и территории» города Новокузнецка

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление по защите населения и территории» города Новокузнецка (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», пунктом 99 части 2 статьи 45 Устава Новокузнецкого городского округа и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда, в целях определения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление по защите населения и территории» города Новокузнецка» (далее - Учреждение, работодатель).

1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения, персональный повышающий коэффициент и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему, заключаемые между работодателем и работником Учреждения.

1.3. При выплате заработной платы работникам Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Кемеровской области - Кузбасса.

Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в примерных положениях об оплате труда работников по согласованию с областными отраслевыми организациями профсоюзов.

Заработная плата работников Учреждения предельными максимальными размерами не ограничивается.

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа, путем внесения изменений в настоящее Положение.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. Вопросы оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа, в том числе настоящим Положением, разрешаются Учреждением самостоятельно в порядке, им не противоречащем.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы: по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент.
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

$$Ор = (О \times К1);$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения определяется путем умножения минимального оклада по ПКГ, ставки заработной платы по ПКГ на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. Должности, минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.6. При установлении условий оплаты труда применяется персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом директора Учреждения с учетом данных, отраженных в отчете о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам Учреждения не производятся.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) согласно постановлению Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета профессиональных Союзов от 01.08.1989 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника Учреждения, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам

структурных подразделений по защите государственной тайны". Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.7. Если в течение срока, на который установлены компенсационные выплаты, происходит изменение условий труда работника Учреждения, являющихся основанием для назначения данных выплат, установленные выплаты могут быть изменены или отменены с соблюдением норм трудового законодательства и муниципальных правовых актов Новокузнецкого городского округа.

3.8. Компенсационные выплаты учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы, начисляются за фактически отработанное время.

3.9. При увольнении работника компенсационные выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени и выплачиваются при выплате сумм, причитающихся работнику при увольнении.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В Учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за стаж работы со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах на основании приказа директора Учреждения.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

4.2.1. Назначение и начисление ежемесячных выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет (далее также - выплата за выслугу лет) работникам Учреждения производится дифференцировано в зависимости от стажа работы,

дающего право на получение выплаты, в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
Свыше 1 года	5
Свыше 2 лет	10
Свыше 3 лет	15
Свыше 4 лет	20
Свыше 5 лет	25
Свыше 10 лет	30
Свыше 15 лет	40

4.2.2. Стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, исчисляется в следующем порядке:

В стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, включается все время работы в организациях Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее - МЧС России), региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны (в том числе до создания Государственного комитета Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее - ГКЧС России) и МЧС России), центральном аппарате МЧС России, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, за исключением случаев, указанных в пункте 4.2.6 настоящего Положения.

Наравне с работой в организациях МЧС России, региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны, центральном аппарате МЧС России в стаж включаются периоды работы:

- в комиссии по чрезвычайным ситуациям,
- в Российском корпусе спасателей;
- в поисково-спасательных, аварийно-спасательных службах и подразделениях независимо от организационно-правовых форм, в том числе туристских, альпинистских и других спасательных службах, пунктах, центрах и подразделениях, а также подразделениях (должностях) гражданской обороны учреждений, предприятий и организаций других министерств и ведомств;

4.2.3. В стаж работы, дающий работникам право на назначение выплаты за выслугу лет, включается также время работы (службы):

- в войсках, в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в

организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства юстиции Российской Федерации (в том числе когда эти войска именовались по-другому), и в органах внутренних дел независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены в настоящем Положении;

- на государственных должностях Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, выборных должностях местного самоуправления, а также должностях федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы;

4.2.4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с нормами настоящего Положения, включаются периоды иной деятельности, а именно:

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

- военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31.12.1994) и до 31.12.1999 - в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

- служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел (в том числе в Государственной противопожарной службе) Российской Федерации и бывшего СССР;

- 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 после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы;

- работа в подразделениях профессиональной пожарной охраны, государственной противопожарной службы МВД России, МЧС России и бывшего СССР;

- для поисково-спасательной службы Учреждения - время работы в учреждениях и организациях здравоохранения Российской Федерации и бывшего СССР;

- для единой дежурно-диспетчерской службы Учреждения - работа в организациях, независимо от организационно-правовой формы юридического лица, системы жилищно-коммунального хозяйства, дорожного хозяйства, работа в единых дежурно-диспетчерских службах в Российской Федерации;

- для работников службы по обслуживанию гидротехнических сооружений Учреждения - работа в организациях, независимо от организационно-правовой формы юридического лица, по обслуживанию и эксплуатации гидротехнических сооружений и прочих объектов инженерной защиты, систем жилищно-коммунального, дорожного хозяйства в Российской Федерации;

Федерации;

- иные периоды непрерывной работы до приема работника в Учреждение, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в Учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа;

4.2.5. Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, но не засчитывается в него:

- время перерыва при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности, если работник вернулся на прежнее место работы независимо от места работы в период инвалидности;

- время перерыва при переводе работника в установленном порядке из одной организации в другую, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту работы;

- время перерыва при поступлении на работу в организацию после увольнения с работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту работы;

- время перерыва при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превышает трех месяцев, не считая времени переезда к новому месту работы;

- время перерыва при поступлении женщины на работу до достижения ребенком возраста трех лет, если она в связи с беременностью или рождением ребенка перешла на работу, которая не давала права на получение надбавки, либо оставила работу по этим причинам.

4.2.6. В стаж работы не включаются:

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

- периоды работы (службы), указанные в пункте 4.2.2 настоящего Положения, если имело место увольнение работника по пунктам 5 - 11 статьи 81, пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, а также за иные виновные действия, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

4.2.7. Стаж работы устанавливается в следующем порядке:

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является: трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, и иные документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации. Для граждан, уволенных с военной службы в запас или в отставку, основным документом для определения стажа работы является военный билет или другие документы, подтверждающие трудовой стаж работника Учреждения.

Стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет,

определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

Комиссия по установлению трудового стажа принимает решение, которое оформляется протоколом заседания комиссии о наличии либо отсутствии у работника стажа работы, дающего право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

Право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет у работника Учреждения возникает с момента принятия комиссией по установлению трудового стажа решения о наличии у работника стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

У вновь поступившего работника Учреждения, не имеющего стажа работы, право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет наступает после того, как он отработает в Учреждении один год.

4.2.8. Назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения, изданного в соответствии с решением комиссии по установлению трудового стажа.

В случае если у работника Учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета выплаты иных надбавок и выплачивается ежемесячно.

При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения выплата за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Ежемесячная выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

При увольнении работника Учреждения выплата за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время и производится при выплате работнику сумм, причитающихся ему при увольнении.

4.3. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны Учреждения дополнительно к процентной надбавке, предусмотренной пунктом 3.7 настоящего Положения, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в указанных структурных подразделениях в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 №408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам,

допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет включительно	10%
от 5 лет до 10 лет включительно	15%
от 10 лет и выше	20%

В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, применяются в целях повышения ответственности, усиления заинтересованности каждого работника Учреждения в результатах труда, поощрения работников за своевременное и успешное выполнение мероприятий по защите населения и территории Новокузнецкого городского округа отдельно за каждый показатель:

- за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности (обеспечение постоянной готовности личного состава и технических средств управления к работе) ежемесячно устанавливается директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, работникам службы обеспечения безопасности жизнедеятельности, работникам единой дежурно-диспетчерской службы, работникам поисково-спасательной службы, работникам службы автотранспортного хозяйства: начальнику службы, начальникам отделов, механику, водителям автомобилей, машинисту бульдозера, водителю погрузчика, машинисту экскаватора; работникам службы по обслуживанию гидротехнических сооружений: главному инженеру, главному энергетiku, начальникам участков, механику, начальнику отдела мониторинга, начальнику производственно-технического отдела; начальнику отдела материально-технического обеспечения, ведущему программисту в размере до 70 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за интенсивность, напряженность труда и (или) высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 70 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за участие в ликвидации и устранении чрезвычайных ситуаций устанавливается работникам Учреждения в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактическое время выполнения работ;

- за участие в обеспечении безопасного пропуска паводковых вод устанавливается работникам Учреждения в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактическое время

выполнения работ.

Порядок, условия и конкретный размер выплат за интенсивность, высокие результаты работы, устанавливаются положением о премировании, утверждаемым директором Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией или представительным органом (представителем) работников, исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ с целью повышения эффективности и качества труда, роста профессионального мастерства, достижение высокой результативности устанавливаются приказом директора Учреждения отдельно за каждый показатель:

4.5.1. За наличие класса квалификации работникам поисково-спасательной службы:

- спасатель, имеющий квалификацию «спасатель 1 класса», - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
- спасатель, имеющий квалификацию «спасатель 2 класса», - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
- спасатель, имеющий квалификацию «спасатель 3 класса», - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
- спасатель, имеющий квалификацию «спасатель», - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Условием для назначения данной выплаты является присвоение класса квалификации и статуса спасателя на основании выписки из протокола аттестационной комиссии заседания постоянно действующей аттестационной комиссии Правительства Кемеровской области - Кузбасса по аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя.

4.5.2. За наличие категории водителям служебных автомобилей:

- за квалификационную категорию «водитель автомобиля первого класса» - до 25 процентов от должностного оклада водителя автомобиля;
- за квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» - до 10 процентов от должностного оклада водителя автомобиля.

Условием для выплаты надбавки за квалификационную категорию является присвоение приказом директора Учреждения водителю автомобиля квалификационной категории «водитель автомобиля первого класса» или «водитель автомобиля второго класса».

Квалификация «водитель автомобиля первого класса» присваивается при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е» и непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя квалификационной категории «водитель автомобиля второго класса» в Учреждении.

Квалификация «водитель автомобиля второго класса» присваивается при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е») и непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя квалификационной категории «водитель автомобиля

третьего класса» в Учреждении.

Квалификация «водитель автомобиля третьего класса» присваивается при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д».

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается на основании приказа директора Учреждения;

4.5.3 За личный профессиональный вклад в организацию деятельности Учреждения, за управление двумя и более транспортными средствами, за работу на технологичном, специальном оборудовании и специальной технике, за работу с технологичным, специальным оборудованием и техникой, за профессиональное мастерство рабочим, выплата устанавливается в размере до 100% к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Порядок, условия и конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяются и устанавливаются положением о премировании, утверждаемым директором Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией или представительным органом (представителем) работников.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.6.1. Порядок, условия и размеры премирования по итогам работы за месяц (показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым директором Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией или представительным органом (представителем) работников, исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

Конкретные размеры премий работников Учреждения определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.6.2. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Критериями для премирования и определения размеров премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности Учреждения;
- личный вклад работника Учреждения в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед Учреждением задач.

4.7. В Учреждении допускается установление стимулирующих единовременных выплат, которые производятся работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения при наличии экономии фонда

оплаты труда в следующих случаях:

- к профессиональным праздникам - Дню гражданской обороны, Дню спасателя и другим профессиональным праздникам - в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- отдельным работникам Учреждения за выполнение особо важных и ответственных поручений и заданий, за добросовестное отношение к исполнению служебных обязанностей - в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда;

- в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию - в размере не более двух должностных окладов, ставок заработной платы;

- оказание единовременной помощи в связи со смертью близкого родственника, временной нетрудоспособностью в результате длительной болезни и другими непредвиденными случаями - в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Порядок установления стимулирующих единовременных выплат определяется и устанавливается положением о премировании, утверждаемым директором Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией или представительным органом (представителем) работников.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада директора Учреждения, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются учредителем Учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителя директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.4. Директору Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается директору Учреждения – учредителем Учреждения, а его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения – директором Учреждения, на определенный период времени в течение календарного года (месяца, квартала, года) с учетом важности выполняемой работы, сложности, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер и не образуют новый должностной оклад.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере до 2.

5.6. Учредитель Учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с учредителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих Учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах доведенных лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

6.3. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей осуществлять с учетом положений постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 №32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» до внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

Заместитель Главы города
по вопросам взаимодействия с
административными органами, ГО и ЧС

В.А. Карманов



Приложение №1
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Управление по защите населения и
территории» города Новокузнецка

Должности, минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей и специалистов Учреждения

1. Должности, минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей и специалистов Учреждения

Профессиональная квалификационная группа (квалификационные уровни)	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад (ставка) по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент, К1	Должностной оклад (ставка), рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя	5099	2,7289	13915
	Помощник оперативного дежурного	5099	2,6030	13273
2-й квалификационный уровень	Начальник пункта управления	5187	3,7576	19491
4-й квалификационный уровень	Механик	5513	2,8001	15437
5-й квалификационный уровень	Начальник участка	5675	3,4000	19295
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				

1-й квалификационный уровень	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	5758	3,2438	18678
	Инженер-программист 1 категории	5758	2,5811	14862
2-й квалификационный уровень	Спасатель	6381	2,5643	16363
	Оперативный дежурный	6381	2,3261	14843
3-й квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательного подразделения	6547	3,2202	21083
4-й квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6915	2,1492	14862
	Ведущий программист	6915	2,3722	16404
	Ведущий специалист	6915	2,1492	14862
	Ведущий юрисконсульт	6915	2,7010	18678
	Фельдшер	6915	2,0000	13830
5-й квалификационный уровень	Главный специалист	7173	2,2869	16404
	Главный специалист по кадрам	7173	2,2869	16404
	Главный специалист по режиму и секретному делопроизводству	7173	2,2869	16404
	Главный специалист по охране труда	7173	2,2869	16404
	Заместитель главного бухгалтера	7173	3,8151	27366
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	7523	2,5908	19491
	Начальник поисково-спасательной группы	7523	2,5908	19491
2-й квалификационный уровень	Заместитель начальника поисково-спасательной	10137	2,0798	21083

уровень	службы по поисково-спасательной работе			
	Заместитель начальника службы	10137	2,0798	21083
	Главный инженер	10137	2,8100	28485
	Главный энергетик	10137	2,3500	23822
3-й квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательной службы	12052	1,8775	22628
	Начальник службы	12052	1,8775	22628

2. Должности, минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы рабочих профессий

Профессиональная квалификационная группа (квалификационные уровни)	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад (ставка) по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент, К1	Должностной оклад (ставка), рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1-й квалификационный уровень	Сторож-вахтер	4500	2,2557	10151
	Уборщик служебных помещений	4500	2,2557	10151
	Машинист насосных установок	4500	3,0000	13500
	Осмотрщик искусственных сооружений	4500	3,3027	14863
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный	Водитель	5186	2,8000	14521
	Машинист бульдозера	5186	2,8000	14521

уровень	Водитель погрузчика	5186	2,8000	14521
	Машинист экскаватора	5186	2,8000	14521
	Ремонтник искусственных сооружений	5186	2,7002	14004
	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	5186	2,7002	14004
	Слесарь по ремонту автомобилей	5186	2,7002	14004
	Электрогазосварщик	5186	2,7002	14004

Заместитель Главы города
по вопросам взаимодействия
с административными органами, ГО и ЧС

В.А. Карманов

