

БОРИСОГЛЕБСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

**БОРИСОГЛЕБСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

## РЕШЕНИЕ

**от 24.02.2022 г. № 59**

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности» |

В связи с необходимостью введения новых должностей в штатное расписание и актуализации положения об оплате труда для улучшения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Борисоглебского городского округа Воронежской области, Борисоглебская городская Дума Борисоглебского городского округа Воронежской области

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности».

2. Признать утратившим силу решение Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа Воронежской области от 05.07.2018г. № 217 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности».

3. Настоящее решение вступает в законную силу с момента официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022г.

4. Данное решение подлежит официальному опубликованию в газете «Муниципальный вестник Борисоглебского городского округа Воронежской области» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Борисоглебского городского округа в сети Интернет.

Глава Борисоглебского городского округа Е.О. Агаева

Приложение к решению

Борисоглебской городской Думы

Борисоглебского городского округа

Воронежской области

от 24.02.2022 г. №59

**Примерное положение**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности»**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда (далее - Положение) работниковМуниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности» (сокращенное название МБУ БГО «ОСС и ОПБ») разработано в соответствии со ст. 133, 135, 143,144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, определяет условия, порядок и размеры оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности» (далее – учреждение), Уставом Борисоглебского городского округа Воронежской области.

1.2. Положение включает в себя:

а) условия оплаты труда работников осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности;

б) условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих учреждения;

в) условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

г) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

д) условия осуществления выплат компенсационного характера;

е) условия осуществления выплат стимулирующего характера;

ё) другие вопросы оплаты труда;

ж) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из местного бюджета и внебюджетных средств.

1.4. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты, материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному персоналу, вспомогательному персоналу учреждения определен приложением №4 к настоящему Положению.

Штатное расписание учреждения, согласованное с учредителем, утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 14 процентов.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности**

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Размеры должностных окладов работников осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 мая 2008 г. N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности" – в соответствии с приложением № 1.

2.2. С учетом условий труда работникам, осуществляющим деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

2.3. Работникам, осуществляющим деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

# **3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих учреждения**

3.1. Основные условия оплаты труда:

3.1.1. Размеры окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" – в соответствии с приложением № 2.

3.2. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего положения.

3.3. Руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

# **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Основные условия оплаты труда:

4.1.1. Размеры окладов работников осуществляющих деятельность по профессии рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в соответствии с приложением № 3.

4.1.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам:

- выплаты за класс квалификации.

Выплаты за класс квалификации не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.3.Выплаты к окладу за класс квалификации водителям устанавливаются с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Данная выплата устанавливается при условии, если в квалификационном уровне не учтено наличие квалификационной категории.

Рекомендуемые размеры коэффициента к окладу за класс квалификации устанавливается работникам, занимающим должность водитель:

2 класс – 0,1;

1 класс – 0,25.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Данная выплата устанавливается при наличии решения аттестационной комиссии учреждения о присвоении работнику определенного класса квалификации и оформляется соответствующим приказом руководителя.

4.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего положения.

4.3. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

5.2. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной выплаты при уходе в очередной отпуск), компенсационных выплат, выплат социального характера и рассчитывается по следующей формуле:

**Зпр = Одр+С**р**+С**вр**+Кр**, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**Ср** – стимулирующие выплаты руководителя;

**Свр** – выплаты социального характера руководителя;

**Кр -** выплаты компенсационного характера**;**

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

**Одр = Сзпр ХКгот х К доп.**, где:

**СЗпр** – средняя заработная плата основного персонала Организации за год, предшествующий расчётному году, за счет всех источников финансирования.

**Кгот.** – коэффициент за группу оплаты труда;

Коэффициент за группу оплаты труда руководителя предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п.п. | Среднесписочная численность работников | Коэффициент кратности |
| 1 | До 10 | 1 |
| 2 | От 11 до 35 | 1,2 |
| 3 | От 36 до 60 | 1,3 |
| 4 | От 61 до 85 | 1,4 |
| 5 | От 86 до 100 | 1,5 |

**Кдоп.-** коэффициент доплат по итогам аттестации руководящихработников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и звание рассчитывается по формуле:

**Кдоп.= ( Кст.+ К зв.**), где:

**Кст.** коэффициент за стаж непрерывной работы осуществляется руководителям, для которых данная Организация является местом основной работы. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается следующий размер коэффициента при стаже:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер в % к должностному окладу |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и более | 30 |

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данной Организации в должности руководителя (заместителя руководителя);

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же Организацию;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией.

**Кзв.** - коэффициент за наличие областных, ведомственных, отраслевых, государственных наград, почетных званий Российской Федерации, СССР - 10%; почетная грамота органов власти Воронежской области, Борисоглебского городского округа Воронежской области – 5%.

Коэффициент за наличие областных, ведомственных, отраслевых, государственных наград, почетных званий Российской Федерации, СССР, почетной грамоты администрации Борисоглебского городского округа Воронежской области устанавливается по максимальному из оснований.

Повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей Организаций по вышеуказанным основаниям не образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы.

5.3. Премия руководителю Организации не устанавливается в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Организации за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) наличие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок (ревизии) контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на Организацию или должностное лицо Организации.

Размер премии может быть снижен в следующих случаях:

а) наличие обоснованных жалоб населения на работу Организации или работу руководителя, по результатам проведенных Учредителем проверок или фактов, изложенных в обращениях;

б) наличие в отчетном периоде нарушений налоговой дисциплины, порядка осуществления закупок для нужд Организации;

в) наличие в отчетном периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

5.4. В трудовом договоре с руководителем Организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Основанием для выплат является распоряжение администрации Борисоглебского городского округа Воронежской области.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения распоряжением учредителя могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением учредителя.

Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий в размере до 100% и 1 единовременная выплата к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Премирование руководителя по итогам работы за период производятся с целью поощрения за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 6,7настоящего положения, а также иные выплаты, установленные пунктами 8.1 раздела 8 настоящего положения.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 6.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитываются за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**6. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом руководителя по учреждению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников учреждения.

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.4. Оплата за работу в ночное время производится в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0F59C4B369603CC7CC985969911307A74C62688054C531C4F719549C87M0m8O) Российской Федерации и [постановлением](consultantplus://offline/ref=0F59C4B369603CC7CC985969911307A74A6C6B8D55C86CCEFF40589EM8m0O) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по норме в соответствующем месяце.

6.3.5. Оплата работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.3.7. Сотрудники ПСО, МПК, ЕДДС, Системы -112 осуществляют должностные обязанности по сменам. Ведется суммированный учет отработанного времени (учетный период-год ст.104 ТК РФ)

Максимальные пределы продолжительности сверхурочных работ: четыре часа в течении двух дней подряд и 120 часов в год – не могут быть превышены.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

За проведение аварийно – спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу учреждения:

без применения изолирующих средств – из расчета пятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

с применением изолирующих средств – из расчета десятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

К особо сложным и особо опасным аварийно-спасательным работам относятся:

а) работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.).

б) работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров).

в) работа в условиях лесных, степных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории.

г) работа в сложных погодных условиях:

- при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20оС и выше плюс 30оС;

- на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек;

- сильных (интенсивных) атмосферных осадков.

д) работа в условиях опасности прорыва плотин и дамб.

е) работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных.

ж) работа с сильно действующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях.

з) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно-допустимой.

и) работа в зоне ведения боевых действий.

к) работа в зонах эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

6.5. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ.

6.5.1. За проведение тренировок в изолирующих средствах выездному составу учреждения с применением изолирующих средств - из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час тренировки.

6.6. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе.

**7. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера**

7.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретные показатели стимулирования работников устанавливаются трудовым договором, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в процентном отношении либо в абсолютном размере, без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год, на основании приказа руководителя.

# 7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом следующих критериев:

# - интенсивность и напряженность работы конкретного работника;

# - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

# - итоги выполнения особо важных и срочных работ.

Руководитель вправе принимать решения в отношении подчиненных работников об изменении размера надбавки до истечения периода, на который она установлена.

Надбавка за интенсивность и по результатам работы - до 100 процентов оклада.

7.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся с учетом следующих критериев:

7.3.1. Право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет имеют все работники учреждения, и устанавливаются в процентном отношении к его должностному окладу в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер в % к должностному окладу |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| от 8 до 13 лет | 15 |
| от 13 до 18 лет | 20 |
| от 18 до 23 лет | 25 |
| от 23 и более | 30 |

7.3.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются ежемесячно к должностному окладу работника без учета доплат и надбавок.

Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании «Протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение процентной надбавки за выслугу лет» и утверждаются локальным актом учреждения.

В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка, включается всё время работы в организациях системы МЧС России, время работы: в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах) Министерства внутренних дел РФ, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти (приложении № 2 к Приказу МЧС России от 23.03.2001 № 141), военная служба в Вооруженных силах РФ и других воинских формированиях федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта – к военной службе по призыву.

7.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных приказов с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года) в соответствии с локальным нормативным актом по учреждению.

При принятии решения о премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- отсутствие нарушений в части трудовой, исполнительской, финансовой, а также нарушений, связанных с осуществлением текущего контроля за оказанием услуг, с осуществлением закупок для нужд учреждения;

- наличие дисциплинарного взыскания и (или) нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения оценки эффективности деятельности и их премирования, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Выплата премии по итогам работы за период производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;

- время нетрудоспособности;

- другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

**8. Выплаты социального характера**

8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и

осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников работникам Организации.

Единовременная материальная помощь оказывается, на основании личного заявления и подтверждающих документов, руководителю и работникам учреждения в размере одного оклада в следующих случаях :

- при рождении ребенка, на основании копии свидетельства о рождении;

- при регистрации брака, на основании копии свидетельства о регистрации брака;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);

- в случае смерти супруга(и), родителей, детей, усыновителей, усыновленных, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

Решение о конкретном размере единовременной материальной помощи принимает:

- работникам - руководитель учреждения;

- руководителю учреждения - учредитель.

**9. Страховые гарантии работников**

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Работники учреждения МБУ БГО «ОСС и ОПБ» подлежат обязательному бесплатному личному страхованию.

9.3. Страхование работников производится при назначении их на соответствующие должности.

9.4. Страхование работников учреждения производится за счет финансовых средств, выделяемых на содержание МБУ БГО «ОСС и ОПБ».

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности»

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей**

**рабочих второго уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер системы 112 | 8 828,00 |
| 2 квалификационный уровень | Ведущий специалист гражданской обороны | 11 278,00 |

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей**

**рабочих третьего уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | Оперативный дежурный | 9 832,00 |
| 2 квалификационный уровень | Спасатель | 9 888,00 |
| 2  квалификационный уровень | Спасатель III класса | 10 429,00 |
| 2 квалификационный уровень | Спасатель II класса | 11 060,00 |
| 2  квалификационный уровень | Спасатель I класса | 12 380,00 |

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей**

**служащих четвертого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | Начальник курсов гражданской обороны | 11 389,00 |
| 2 квалификационный уровень | Начальник ЕДДС | 12 551,00 |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности»

**Размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих по общеотраслевым должностям**

**1.** **Профессиональная квалификационная группа “Общеотраслевые**

**должности служащих второго уровня”**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1  квалификационный уровень | Инспектор | 9 497,00 |

**2. Профессиональная квалификационная группа “Общеотраслевые**

**должности служащих третьего уровня”**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 5 квалификационный уровень | Заместитель начальника ЕДДС | 11 389,00 |

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности»

**Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих**

1. **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
| 1 квалификационный уровень | Матрос-спасатель  Машинист подъемной машины | 8 715,00 |

**2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
| 1 квалификационный уровень | Водитель  Тракторист | 8 715,00 |
| 2 квалификационный уровень | Старший водитель | 9 274,00 |

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Борисоглебского городского округа «Объединенная служба спасения и обеспечения пожарной безопасности»

**Перечень должностей (профессий), относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения**

1. **Административно-управленческий персонал**
   1. Начальник.
   2. Заместитель начальника - начальник ПСО.
   3. Главный бухгалтер.
2. **Основной персонал**
   1. Начальник ЕДДС.
   2. Заместитель начальника ЕДДС.
   3. Спасатель.
   4. Матрос-спасатель.
   5. Оперативный дежурный.
   6. Диспетчер «Системы 112».
3. **Вспомогательный персонал**
   1. Начальник курсов гражданской обороны.
   2. Ведущий специалист гражданской обороны.
   3. Инспектор
   4. Старший водитель.
   5. Водитель
   6. Машинист автоподъемника
   7. Тракторист