



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 июля 2020 г.

№ 1052

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и защиты населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Рязанской городской Думы от 30.01.2020 № 3-III «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации», постановлением администрации города Рязани от 28.02.2020 № 784 «Об утверждении Положения о порядке и условиях установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рязани», руководствуясь статьями 39, 41 Устава муниципального образования – городской округ город Рязань, администрация города Рязани **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и защиты населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации Федина О.А.

Глава администрации



Е.Б. Сорокина

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации города Рязани

от 13 июля 2020 г. № 2052

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани,
осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и
защиты населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и защиты населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций (далее - Примерное положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением главного управления по взаимодействию с федеральными территориальными органами Рязанской области от 26.12.2017 № 2 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, а также в сфере обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности, в противодействии терроризму и экстремистской деятельности, подведомственных главному управлению по взаимодействию с федеральными территориальными органами Рязанской области», а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рязани, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и защиты населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций (далее - учреждения), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Рязани и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.10. Штатные расписания учреждений утверждаются приказами руководителей учреждений и включают в себя все должности работников учреждений. Штатные расписания учреждений предварительно согласовываются с заместителем главы администрации, курирующим учреждения, и с заместителем главы администрации, курирующим вопросы экономики и финансов.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Настоящее Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам);
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

- порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, помощников руководителей и главных бухгалтеров.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.3. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на величину повышающего коэффициента, определенного в штатном расписании.

2.1.4. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада (должностного оклада), выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

2.2.1. Размеры минимальных должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 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 и безопасности людей на водных объектах», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов работников приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2.2. Работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в размерах, рекомендованных в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2.4. Работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.2.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

2.2.6. Работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры минимальных окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалифицированным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Рекомендуемые размеры минимальных окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.3.2. Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 0,2.

2.3.4. Работникам с учетом их квалификационного уровня, важности и сложности выполняемой работы, ответственности при выполнении должностных обязанностей, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладам.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3.5. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

2.3.6. Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- 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 за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

3.2.1.1. За проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу учреждений:

- без применения изолирующих средств - из расчета двойного оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы;

- с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратного оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Перечни аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо опасным условиям, и изолирующих средств, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях производится оплата из расчета четырехкратного оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

3.2.1.2. Надбавка водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.) - до 20 процентов от окладов (должностных окладов).

3.2.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе, рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада);

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении аттестации рабочих мест и применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического

состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказами руководителей учреждений.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом руководителя.

3.2.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. 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).

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

3.3.1.1. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.3.1.2. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера части оклада (должностного оклада) за час, за последующие часы - не менее двойного размера части оклада (должностного оклада) за час. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.1.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе, рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

3.3.2.1. За ненормированный рабочий день водителям автомобилей - до 25 процентов оклада.

3.3.2.2. Рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением:

- с численностью до 10 человек - до 15 процентов оклада;
- с численностью 10 человек и более - до 25 процентов оклада.

3.3.2.3. Водителям на автомобилях с прицепами - до 20 процентов оклада.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами выплачивается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

3.5. Работникам могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством. Размеры выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителями учреждений с участием трудового коллектива за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

3.7. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказов руководителей учреждений.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их реализации работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- другие показатели, вытекающие из конкретных задач, стоящих перед учреждениями.

Конкретные показатели стимулирования работников устанавливаются коллективным договором, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами.

При формировании перечня и определении размеров выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавку за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) работникам учреждений рекомендуется устанавливать в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.2.2. Надбавка устанавливается приказом руководителей учреждений на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Надбавка стимулирующего характера отменяется полностью, или уменьшается ее размер при ухудшении качества работы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на постоянной основе, рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- надбавка за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей второго класса - 10 процентов, первого класса - 25 процентов оклада;
- надбавка за квалификационную категорию преподавателям второй категории - 10 процентов, первой категории - 20 процентов, высшей категории - 30 процентов должностного оклада. Квалификационная категория преподавателям присваивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

4.4. Выплаты за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к окладам (должностным окладам) работников в следующих размерах при выслуге лет:

- за выслугу свыше 1 года - 5 процентов;

- за выслугу свыше 2 лет - 10 процентов;
- за выслугу свыше 3 лет - 15 процентов;
- за выслугу свыше 4 лет - 20 процентов;
- за выслугу свыше 5 лет - 25 процентов;
- за выслугу свыше 10 лет - 30 процентов;
- за выслугу свыше 15 лет - 40 процентов.

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

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 3 к Примерному положению.

4.5. Премияльные выплаты.

4.5.1. Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (квартал, год).

4.5.2. Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

4.6. 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 положением о премировании, утверждаемым руководителями учреждений, по согласованию с представительным органом работников учреждений исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждениями.

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, и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, помощников руководителей, главных бухгалтеров учреждений

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру заработной платы работников возглавляемого учреждения с учетом показателей установления коэффициента кратности для расчета размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей, должностные оклады помощников руководителей - на 30 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей.

5.2. С учетом условий труда руководителям, заместителям руководителей, помощникам руководителей, главным бухгалтерам выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 3 Примерного положения.

5.3. Заместителям руководителей, помощникам руководителей, главным бухгалтерам учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.4. Для руководителей предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок.

Порядок выплаты руководителям учреждений надбавок стимулирующего характера и их премирование определяются постановлением администрации города Рязани. Премирование руководителей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки.

5.4.1. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

5.4.3. В случае создания либо реорганизации учреждения, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется работодателем.

5.4.4. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному руководителю учреждения, а также руководителю учреждения при расторжении с ним трудового договора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, выплачиваются пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде в должности руководителя учреждения.

6. Иные выплаты работникам учреждений

6.1. Руководители учреждений руководствуются настоящим Примерным положением при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

По должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и по профессиям рабочих, не включенным в настоящее Примерное положение, решение по установлению должностных окладов (окладов) принимают руководители учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь в порядке, установленном учреждениями.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений принимается работодателем.

6.3. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может выплачиваться единовременная выплата в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет. Единовременная выплата производится на основании личных заявлений работников учреждений на основании приказов руководителей учреждений.

6.4. В пределах фонда оплаты труда учреждений работникам учреждений может производиться единовременная выплата в связи с государственными праздничными датами, а также профессиональными праздниками на основании приказов руководителей учреждений.

Рекомендуемые размеры
минимальных окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам (пкг)
и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным
должностным окладам по занимаемой должности работников муниципальных учреждений
города Рязани, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и защиты
населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального должностного оклада, руб.	Рекомендуемые повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам
Раздел I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений города Рязани, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны и защиты населения и территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	4248	
1 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	4854	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	5460	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	6067	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4

Раздел II. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	3640	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	4248	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,6
5 квалификационный уровень		0,8
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4854	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,6
5 квалификационный уровень		0,8
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	6067	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
Раздел III. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3640	-
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4126	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	5339	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,6
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	5703	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
Раздел IV. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	3640	
1-й квалификационный уровень		
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	4126	
1-й квалификационный уровень		
2-й квалификационный уровень		0,2
3-й квалификационный уровень		0,4
4-й квалификационный уровень		0,6
5-й квалификационный уровень		0,8
ПКГ «Врачи и провизоры»	5339	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,6
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	6552	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2

Рекомендуемые размеры
минимальных окладов работников, работающих по профессиям рабочих

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3034
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3155
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3277
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3640
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3762
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3883
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4126
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4854

Сделано

Перечень

аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо опасным условиям

1. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций зданий (плит, блоков, камней и т.д.).
2. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности взрывов газа и горючих жидкостей (паров).
3. Работа в условиях лесных, торфяных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории.
4. Работа в сложных погодных условиях:
 - при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 град. С и выше плюс 30 град. С;
 - на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек;
 - сильных (интенсивных) атмосферных осадков.
5. Работа в условиях опасности прорыва плотин и дамб.
6. Работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных.
7. Работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях.
8. Работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой.
9. Работа в зонах эпидемий (эпизоотии), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

Перечень изолирующих средств, за работу в которых
при проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных
и особо опасных условиях производится оплата
из расчета четырехкратного оклада, рассчитанного за 1 час работы

1. Респиратор замкнутого цикла дыхания (КИП Р-30, Р-32 и др. респираторы с более длительным циклом обеспечения дыхания).
2. Аппарат воздушный дыхательный (АСВ-2, Спироматик 90 ТМ, ДРЕГЕР, АУЭР и др. системы аналогичного типа).
3. Теплозащитные костюмы (ИК-ТГЗ, Треллеборг-Акварекс-Каверс, АУЭР и др. аналогичные костюмы).
4. Химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и др. аналогичные костюмы).

Перечень
периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право
на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, за который выплачивается ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка), включается все время работы (службы) в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России (ГКЧС России), в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации), в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти.

2. В стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления, а также время работы в других организациях и ведомствах по занимаемой специальности в данном государственном учреждении.

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

4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящего Перечня, 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 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - 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 Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.

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 военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная 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.

5. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.



Показатели
установления коэффициента кратности для расчета размера
должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Рязани,
осуществляющего деятельность в сфере гражданской обороны и защиты населения и
территории города Рязани от чрезвычайных ситуаций

№ № пп	Наименование показателя	Основание для применения коэффициента кратности	Коэффициент кратности
1	Численность работников	до 100	0,7
		свыше 100	0,8
2	Наличие структурного подразделения, обеспечивающего обучение населения способам защиты от опасностей, возникающих при ведении военных действий или вследствие этих действий		0,1
3	Наличие структурного подразделения, реализующего полномочия в области системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб Рязанской области через единый номер «112»		0,1

Сумма коэффициентов кратности по каждому из оснований определяет коэффициент кратности, используемый для расчета размера должностного оклада руководителя.

С.И.И.И.