

**ВОЛГОГРАДСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА****РЕШЕНИЕ**

400066, г. Волгоград, ул. Советская, 9

тел. (8442)33-26-55, факс(8442) 55-17-13

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда»

В целях упорядочения и совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда», в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, руководствуясь статьями 5, 7, 24, 26 Устава города-героя Волгограда, Волгоградская городская Дума

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда» (прилагается).

2. Признать утратившим силу решение Волгоградской городской Думы от 12.12.2007 № 53/1340 «Об упорядочении условий оплаты труда работников муниципального учреждения «Служба спасения Волгограда».

3. Администрации Волгограда:

3.1. Привести систему и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда» в соответствие с настоящим решением.

3.2. Опубликовать настоящее решение в официальных средствах массовой информации в установленном порядке.

4. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на И.А. Кареву – заместителя главы Волгограда.

Глава Волгограда

И.М. Гусева

Утверждено  
решением Волгоградской  
городской Думы  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты труда работников  
муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда» (далее – Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба спасения Волгограда» (далее – работники учреждения).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г. протокол № 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 2013 г. № 693 «Об утверждении перечня должностей и специальностей работников, работающих спасателями на постоянной штатной основе в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях и участвующих в ликвидации чрезвычайных ситуаций», иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения независимо от источника формирования фонда оплаты труда учреждения и включает в себя:

- порядок установления размеров должностных окладов (окладов);
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок формирования и использования фонда оплаты труда учреждения;  
условия выплаты материальной помощи.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация должностных окладов (окладов) осуществляется в размерах и сроки, установленные решением Волгоградской городской Думы.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения определяется коллективным договором учреждения в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.9. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями без специальной оценки условий труда.

## 2. Порядок установления размеров должностных окладов (окладов)

2.1. Базовые должностные оклады (базовые оклады) работников учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового должностного оклада (базового оклада), (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 100
2 квалификационный уровень	5 865
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	6 745
2 квалификационный уровень	7 217
3 квалификационный уровень	7 722
4 квалификационный уровень	8 263
5 квалификационный уровень	8 841
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 460
2 квалификационный уровень	9 933
3 квалификационный уровень	10 429
4 квалификационный уровень	10 951
5 квалификационный уровень	11 499
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 073
2 квалификационный уровень	12 676

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 200
2 квалификационный уровень	4 830
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 796
2 квалификационный уровень	6 665
3 квалификационный уровень	7 665
4 квалификационный уровень	8 815

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	10 388
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень	11 765

Должности и специальности работников, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 2013 г. № 693 «Об утверждении перечня должностей и специальностей работников, работающих спасателями на постоянной штатной основе в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях и участвующих в ликвидации чрезвычайных ситуаций»

Наименование должности (профессии)	Размер базового должностного оклада (базового оклада), (руб.)
------------------------------------	---

Начальник аварийно-спасательного формирования	13 505
Заместитель начальника аварийно-спасательного формирования	12 500
Начальник аварийно-спасательного подразделения	11 744
Заместитель начальника аварийно-спасательного подразделения	11 000
Начальник аварийно-спасательной группы	10 212
Заместитель начальника аварийно-спасательной группы	10 000
Начальник поста (спасательного)	9 950
Спасатель, спасатели 1-3 классов, спасатель международного класса	9 933
Водолаз	7500

2.2. Работникам учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), в зависимости от уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (базовому окладу).

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (базовому окладу) составляет 2.

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (базовому окладу) устанавливается главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение.

Персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (базовому окладу) применяется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении и размерах персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (базовому окладу) принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (базовому окладу) образует должностной оклад (оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае, когда персональный повышающий коэффициент не применяется, базовый должностной оклад (базовый оклад) является должностным окладом (окладом).

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за проведение аварийно-спасательных работ;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения

от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.1.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и осуществляются пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Ежемесячная доплата за проведение аварийно-спасательных работ устанавливается работникам, работающим спасателями на постоянной штатной основе в учреждении, и выплачивается в следующих размерах:

за проведение аварийно-спасательных работ без применения изолирующих средств - до 20 процентов должностного оклада (оклада);

за проведение аварийно-спасательных работ с применением изолирующих средств индивидуальной защиты, предусмотренных перечнем к настоящему Положению (приложение) - до 40 процентов должностного оклада (оклада).

Перечень должностей и специальностей работников учреждения, участвующих в проведении аварийно-спасательных работ, работающих спасателями на постоянной штатной основе в учреждении, устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника учреждения или в абсолютной сумме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня), в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам устанавливается повышенная оплата труда.

3.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентном, так и в абсолютном выражении к должностным окладам (окладам) работников учреждения и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и не образуют новый должностной оклад (оклад).

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности формирований, подразделений и групп;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) (за классность, категорию) водителям транспортных средств, спасателям, водолазам, врачам;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) или в абсолютном размере, не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждении, а также от стажа работы в других организациях по профилю занимаемой должности (профессии) устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет в следующих размерах:

- при трудовом стаже от 1 до 2 лет (включительно) – 5 процентов должностного оклада (оклада);
- свыше 2 до 3 лет (включительно) – 10 процентов должностного оклада (оклада);
- свыше 3 до 4 лет (включительно) – 15 процентов должностного оклада (оклада);
- стаже свыше 4 до 5 лет (включительно) – 20 процентов должностного оклада (оклада);

свыше 5 до 10 лет (включительно) – 25 процентов должностного оклада (оклада);

свыше 10 до 15 лет (включительно) – 30 процентов должностного оклада (оклада);

свыше 15 до 20 лет (включительно) – 35 процентов должностного оклада (оклада);

свыше 20 лет – 40 процентов должностного оклада (оклада).

В стаж, дающий право на установление работникам учреждения ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, засчитываются периоды, которые до вступления в силу настоящего Положения были включены работникам учреждения в указанный стаж.

4.4. Работникам учреждения за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности формирований, подразделений и групп устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50 процентов к должностному окладу (окладу):

за специальный режим работы, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы;

за личную профессиональную готовность работников учреждения, а также техники, снаряжения и оборудования, закрепленных за ними по служебному назначению;

за обеспечение качественного и бесперебойного функционирования подразделений и всего учреждения в целом;

за готовность оперативно, в сжатые сроки обеспечить выполнение заданий руководителя учреждения.

Решение об установлении и размере ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности формирований, подразделений и групп принимается работодателем персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на ежемесячную надбавку за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности формирований, подразделений и групп, определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.5. За интенсивность и высокие результаты работы (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания и инициативы) работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки в размере до 50 процентов к должностному окладу (окладу).

Решение об установлении и размере ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за интенсивность и высокие результаты работы принимается работодателем персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.



4.6. Стимулирующая надбавка к должностному окладу (окладу) за качество выполняемых работ устанавливается отдельным работникам учреждения и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями, максимальный размер которой не ограничивается.

Решение об осуществлении и размере выплаты за качество выполняемых работ принимается работодателем персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

4.7. Водителям транспортных средств, в целях повышения профессионального мастерства и квалификации, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за классность в следующих размерах:

за 2 - й класс – 10 процентов оклада;

за 1 - й класс – 25 процентов оклада.

Порядок присвоения классности водителям транспортных средств определяется локальным нормативным актом учреждения.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за класс квалификации аттестованных спасателей, независимо от занимаемых должностей, содержащихся по штатному расписанию учреждения, в том числе принятых по совместительству, устанавливается в следующих размерах:

спасатель – 10 процентов должностного оклада (оклада);

спасатель 3 класса – 20 процентов должностного оклада (оклада);

спасатель 2 класса – 30 процентов должностного оклада (оклада);

спасатель 1 класса – 40 процентов должностного оклада (оклада);

спасатель международного класса - 80 процентов должностного оклада (оклада).

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за класс квалификации водолаза работникам учреждения, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду, устанавливается в следующих размерах:

водолаз 3 класса - 10 процентов должностного оклада (оклада);

водолаз 2 класса - 15 процентов должностного оклада (оклада);

водолаз 1 класса - 25 процентов должностного оклада (оклада).

Медицинским работникам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

врач 2 категории - 10 процентов должностного оклада;

врач 1 категории - 15 процентов должностного оклада;

врач высшей категории - 25 процентов должностного оклада.

4.8. Выплата премии работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) осуществляется с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы (за месяц, год), на основании приказа

учреждения на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

При премировании по итогам работы (за месяц, год) учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы за соответствующий период;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

соблюдение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере не более 100 процентов к должностным окладам (окладам).

Работникам учреждения с учетом достижения высоких результатов труда за счет экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за год, предельный размер которой не ограничивается.

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

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате (без учета компенсационных выплат) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных Уставом учреждения.

Критерии установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения, перечень работников основного персонала учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение.

5.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления

размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Федерального бюджетного учреждения».

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.6. Премирование руководителя учреждения по итогам работы за месяц, год осуществляется по решению главного распорядителя бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение, в целях его поощрения за общие результаты работы по итогам за соответствующий период времени за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения. За основу подведения итогов берется оценка целевых показателей эффективности работы учреждения. Порядок премирования и целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение.

## **6. Условия выплаты материальной помощи**

Материальная помощь, предусмотренная фондом оплаты труда учреждения, ежегодно оказывается работникам учреждения в размере 2 должностных окладов (окладов).

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника учреждения, как правило, в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск (к его части при разделении отпуска на части).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом работодателя.

Материальная помощь выплачивается по действующему на дату выплаты материальной помощи должностному окладу (окладу).

В случаях изменения должностного оклада (оклада) материальная помощь, выплаченная до изменения должностного оклада (оклада), не пересчитывается.

В случае увольнения работника учреждения выплаченная материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

## **7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения, и не может быть выше фонда оплаты труда учреждения, установленного исходя из фактической штатной численности учреждения.

7.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда учреждения должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Волгограда.

Департамент экономического развития  
администрации Волгограда

Приложение  
к Положению о порядке и  
условиях оплаты труда  
работников муниципального  
казенного учреждения «Служба  
спасения Волгограда»,  
утвержденное решением  
Волгоградской городской Думы  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Перечень  
изолирующих средств индивидуальной защиты

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. Водолазные системы (УСВ-50 М, Диватор МК11, Подводник-2-4 АВМ-1, 5, 8 и другие системы подобного типа).
4. Гидрокостюмы, гидрокомбинезоны (УГК-1-2-3-4, Викинг, Арктик и др. системы подобного типа).
5. Теплозащитные костюмы (ИК-ТГЗ, Треллеборг-Акварекс-Каверс, АУЭР и др. аналогичные костюмы).
6. Химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и др. аналогичные костюмы).

Департамент экономического развития  
администрации Волгограда