

**БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
ӨФӨ КАЛАҢЫ
КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕ**



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

КАРАР

«03» май 2024г.

№ 585

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«03» мая 2024г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды проживания

В целях регулирования условий труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды проживания в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22.03.2008 № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указом Главы Республики Башкортостан от 22.12.2023 № УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27.03.2008 № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», от 17.01.2024 года №2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.10.2008 № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 22.03.2024 №348 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений (протокол от 22.12.2023 №11),

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды проживания согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Муниципальному казенному учреждению «Центр общественной безопасности городского округа город Уфа Республики Башкортостан» привести Положение об оплате труда работников учреждения в соответствие с пунктом 1 настоящего постановления.

3. Постановления Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30.12.2013 № 6732 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере профилактики правонарушений, обеспечения безопасности», от 24.03.2014 № 1070 «Об утверждении изменений в Примерное положение об оплате труда муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере профилактики правонарушений, обеспечения безопасности», от 22.09.2014 № 4326 «Об утверждении изменений в Примерное положение об оплате труда муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере профилактики правонарушений, обеспечения безопасности, утвержденное постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30.12.2013 № 6732», от 27.07.2015 № 2941 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере профилактики правонарушений, обеспечения безопасности, утвержденное постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30.12.2013 № 6732» признать утратившими силу.

4. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Жебровского В.А.

Глава Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан



Р.Р. Мавлиев

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
от «03» 05. 2024 г. № 585

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды проживания

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды проживания (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года № 1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», от 17 января 2024 года «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.10.2008 № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 22 декабря 2023 года № 11), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение рекомендовано для бюджетных и автономных учреждений и носит обязательный характер для

муниципальных казенных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих свою деятельность в сфере обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды проживания (далее – учреждения).

1.4. Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты к базовой единице для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов);
- минимальные размеры окладов по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.6. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.7. Минимальные размеры окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н и от 29 мая 2008 года № 247н.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов по должностям, не включенным в Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями; дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

(Постановление Конституционного суда РФ: от 07.12.2017 №38-П; от 11.04.2019 № 17-П; от 16.12.2019 № 40-П).

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах выделенного объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение деятельности муниципального учреждения из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение деятельности муниципального учреждения, выделенных из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты не может быть менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) выделенных из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда.

При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается исходя из оклада, ставки заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность, профессия данного работника.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

2.1. Зарплата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения:

Должностной оклад руководителя учреждения по группам учреждений			
IV группа	III группа	II группа	I группа
Общее количество работников (0-100 чел.)	Общее количество работников (101-200 чел.)	Общее количество работников (201-350 чел.)	Общее количество работников (351-500 чел.)
35373 руб.	36260 руб.	37142 руб.	40000 руб.

Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается ежегодно по состоянию на 1 января Управлением, в ведении которого находится учреждение на основании служебной записки по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и руководителем главного распорядителя бюджетных средств.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 5-15 процентов ниже оклада руководителя.

2.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается работодателем (Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан или уполномоченным лицом) в трудовом договоре на основании оценки, проводимой Управлением, в

ведении которого находится учреждение, по показателям, определяемым Управлением для установления ППК.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для начисления персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения.

Данный перечень оснований может быть расширен решением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан

№ п/п	Наименование показателя	Размер коэффициента к окладу
1	Мониторинг соблюдения Правил благоустройства в пределах административно-территориальных границ городского округа город Уфа Республики Башкортостан	0,5
2	Организация внеплановых мероприятий, по обеспечению безопасности граждан связанных с проведением благотворительных, социально-значимых мероприятий и акций, в том числе приуроченных к праздничным событиям, памятным датам	0,5
3	Организация взаимодействия с государственными органами в целях эффективной деятельности учреждения (МВД по РБ, Управлением МВД России по городу Уфе, Управления Росгвардии по РБ, Прокуратурой г.Уфы, УФСБ по РБ, УФСО по РБ, УФССП по РБ, Госкомитетом по ЧС и др.)	0,5
4	Взаимодействие с Госкомитетом по делам юстиции, Госкомитетом по жилищному надзору и территориальными административными комиссиями г.Уфы по вопросам профилактики правонарушений	0,5
5	Организация взаимодействия с общественными объединениями правоохранительной направленности (народные дружины и т.п.)	0,5
6	Внедрение новых эффективных и инновационных технологий в процессе работы, участие в реализации городских, республиканских программ (планов мероприятий) по направлению деятельности	0,5
ВСЕГО:		3,0

2.5. Работодатель (Администрация городского округа город Уфа Республики Башкортостан или уполномоченное лицо) может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, которые указываются в трудовом договоре.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения.

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются работодателем (Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан или уполномоченным лицом) на основе показателей качества профессиональной деятельности с учетом результатов деятельности учреждения.

2.5.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов согласно Перечню оснований для начисления премиальных выплат руководителю учреждения.

2.5.3. Размер ежемесячной премии за качество профессиональной деятельности для должности руководителя установить исходя из:

- от 15 до 20 баллов - в размере 33 процента;
- от 11 до 14 баллов - в размере 30 процентов;
- от 07 до 10 баллов - в размере 20 процентов;
- от 03 до 06 баллов - в размере 10 процентов.

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для начисления премиальных выплат руководителю учреждения.

Данный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителю учреждения может быть расширен решением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Условия расчета
1	Выполнение муниципального задания, целевых показателей по муниципальной программе	0-2	Выполнение: более 85 процентов – 2; менее 85 процентов – 0
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг, выполненных работ и (или) исполнение муниципальных функций	0-2	Положительные отзывы граждан о качестве и доступности предоставления услуг, выполненных работ или исполненных муниципальных функций – 2 При наличии письменных жалоб граждан, на качество оказания услуг, выполнении работ и (или) исполнение муниципальных функций, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов - 0

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Условия расчета
3	Создание рабочих мест соответствующих действующим требованиям, необходимыми для качественного оказания услуг, выполнения работ и (или) исполнения муниципальных функций, соответствующими установленным нормам и нормативам	0-2	Соответствие созданных в учреждении рабочих мест действующим требованиям, обеспечивающих качественное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей по оказанию услуг, выполнению работ и (или) исполнению муниципальных функций – 2; Отсутствие или нарушение сроков пролонгации специальной оценки условий труда, наличие случаев травматизма – 0.
4	Соблюдение мер противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил и норм по охране труда	0-2	Отсутствие предписаний, представлений со стороны контролирующих и надзорных органов -2; При наличии и неисполнении предписаний -0.
5	Укомплектованность работниками, непосредственно оказывающими услуги, выполняющими работы и (или) исполняющими муниципальные функции	0-2	Укомплектованность работниками: свыше 85 процентов -2; менее 85 процентов - 0.
6	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения	0-1	Соблюдение сроков – 1; Нарушение сроков -0
7	Соблюдение сроков и своевременное рассмотрение обращений граждан, министерств, ведомств и организаций	0-1	Соблюдение – 1; Нарушение – 0.
8	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, популяризация деятельности учреждения	0-1	Наличие стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, выполняемых работ – 1; Отсутствие стендов с информацией – 0.

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Условия расчета
9	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление услуг, выполненных работ и (или) исполнение муниципальных функций	0-2	Целевое использование бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – 2 Нецелевое использование бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода - 0
10	Своевременное начисление и выплата заработной платы	0-1	Своевременная выплата заработной платы – 1; Нарушение сроков – 0.
11	Предоставление и качество месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности	0-2	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности – 2 Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности - 0
12	Наличие в учреждении официального Интернет-сайта, сообщества в социальных сетях и их системное сопровождение	0-2	Наличие сайта – 2; Отсутствие сайта – 0.
Итого максимальное количество баллов для должности руководителя с учетом общих критериев оценки эффективности			20 баллов

Премиальные выплаты руководителю учреждения не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

2.6. Премирование руководителя осуществляется заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (или уполномоченным лицом) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, на основании служебной записки Управления,

в ведении которого находится учреждение. Периодичность выплаты премии – ежемесячно.

2.7. Система премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется руководителем учреждения и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, квалификационным уровням.

3.2. Минимальные размеры окладов, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих учреждений, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера должностного оклада	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
I квалификационный уровень	Агент по закупкам; делопроизводитель, комендант, секретарь	2,15	10503
II квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2,34	11431
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
I квалификационный уровень	Администратор, диспетчер	2,535	12384
II квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности работников первого квалификационного уровня, по	2,585	12628

Квалификационные уровни	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера должностного оклада	Должностной оклад, руб.
	которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
III квалификационный уровень	Должности работников первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,635	12872
IV квалификационный уровень	Механик, должности работников первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,685	13117
V квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник смены	2,785	13605
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
I квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по ремонту, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист (гражданской обороны), экономист, юрисконсульт	3,006	14685

Квалификационные уровни	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера должностного оклада	Должностной оклад, руб.
II квалификационный уровень	Должности работников первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3,206	15662
III квалификационный уровень	Должности работников первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3,406	16639
IV квалификационный уровень	Должности работников первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3,606	17616
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
I квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и других самостоятельных отделов)	5,207	25437
II квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик)	5,412	26438
III квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, управления, другого обособленного структурного подразделения	5,884	28744

3.3. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности, не включенные в профессионально-квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Коэффициент для определения размера должностного оклада <*>	Должностной оклад, руб. <***>
Инспектор (по основной деятельности)	3,006	14685
Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	3,206	15662
Старший инспектор (по основной деятельности)	3,606	17616

<*> Не используется для установления окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

<***> - должностные оклады работников учреждения устанавливаются для размера базовой единицы 4885 рублей, должностные оклады работников индексируются одновременно с повышением базовой единицы для определения окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

Квалификационные требования к данным должностям устанавливаются работодателем в локальных нормативных актах учреждения, должностных инструкциях с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций):

- инспектору – не ниже среднего профессионального образования по направлениям подготовки «Правоохранительная деятельность», «Право и судебное администрирование» и стажа работы по специальности не менее 1 года;
- старшему инспектору – не ниже среднего профессионального образования по направлениям подготовки «Правоохранительная деятельность», «Право и судебное администрирование» и стажа работы по специальности не менее 2 лет;
- специалисту по приему и обработке экстренных вызовов – не ниже среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки «Организация оперативного (экстренного) реагирования в чрезвычайных ситуациях» или среднего профессионального образования (непрофильного) и дополнительного профессионального образования;
- программы профессиональной переподготовки или программы повышения квалификации в области, соответствующей виду профессиональной деятельности, без предъявления требований к стажу работы.

3.4. Заместителям руководителей структурных подразделений, заместителям и главному бухгалтеру филиала учреждения устанавливается оклад на 5-15 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения, директора филиала.

3.5. Начальникам отделов, отделений в составе структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 10-20 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Заместителям начальников отделов, отделений в составе структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-15 процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

3.6. С учетом условий труда к должностным окладам работников руководителем учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Руководителем учреждения по результатам работы работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

4.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения оклада <*>	Оклад, руб. <***>
1 разряд	1,1	5374
2 разряд	1,45	7084
3 разряд	1,8	8793
4 разряд	2,15	10503
5 разряд	2,4	11724
6 разряд	2,535	12384
7 разряд	2,685	13117
8 разряд	2,785	13605

<*> Используется для установления окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

<***> Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются для размера базовой единицы 4885 рублей, оклады индексируются одновременно с повышением базовой единицы для определения окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

4.3. С учетом условий труда, к окладам работников руководителем учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Руководителем учреждения по результатам работы работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 0,2 к минимальному окладу.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются к должностным окладам в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации регулируются локальными нормативными актами, принимаемыми в учреждении, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок, доплат, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Размеры выплат компенсационного характера определяются в процентах от установленного размера должностного оклада, который установлен работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц и не могут быть ниже размеров, установленных законодательством.

5.3. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера работникам определяются руководителем учреждения за счет и в пределах ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды выплат:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, исполнении обязанностей

отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент - 1,15, который начисляется на фактический заработок работников учреждения в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

5.6. К выплатам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные статьями 149, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

5.6.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором.

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

5.6.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6.4. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов):

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. 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.

5.6.5 Работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций - из расчета 50 процентов часовой ставки за каждый час работы;

остальным работникам - из расчета не менее 20 процентов часовой ставки за каждый час работы.

5.6.6. Выплата работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство группой работников (дежурной сменой, иным подразделением) с численностью до 10 человек – 15 процентов от оклада; 10 человек и более – 25 процентов от оклада.

5.7. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их реализации регламентируются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны работнику.

В трудовом договоре с работником указываются условия для установления выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок их осуществления.

6.3. 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

6.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

6.5.1. Надбавка за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности подразделений и служб - работникам учреждения, непосредственно привлекаемым к руководству и проведению мероприятий по обеспечению общественного порядка при возникновении пожаров, аварийных чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, участию в оказании помощи пострадавшим и другим неотложным работам, тушению пожаров и поддержанию жизнеобеспечения территорий, объектов и пострадавших - до 50 процентов от оклада ежемесячно.

6.5.2. Надбавка работникам, включенным в состав комиссии по чрезвычайным ситуациям, за период выполнения работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций - до 50 процентов от оклада.

6.5.3. Надбавка работникам за специальный режим работы (при выполнении работ различной квалификации, сложности, напряженности) - до 50 процентов от оклада.

6.5.4. К минимальному окладу работника, с учетом обеспечения финансовыми средствами, в зависимости от сложности, напряженности, и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при исполнении поставленных задач может быть установлен Персональный повышающий коэффициент к окладу (далее – ППК).

ППК позволяет дифференцированно оценить результаты труда работников по следующим критериям:

- объем выполняемой работы;
- напряженность работы;
- значимость выполняемой работы;
- качество выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении работы.

К таким работникам может относиться часть работников, от результата работы которых в значительной мере зависит результат деятельности всего учреждения, работники, труд которых более интенсивен, а объем выполняемой работы значителен.

Применение ППК к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение об установлении ППК к окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника на основании аргументированного ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения (докладная записка, лист оценки результатов труда) и фиксируется локальным нормативным актом учреждения.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в труде работникам устанавливаются на определенный срок, но не более чем на один год приказом по учреждению с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на основании представления непосредственного руководителя.

Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ.

6.6. Работникам учреждения могут быть назначены следующие надбавки за качество выполняемых работ:

6.6.1. Надбавка за уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в учреждении и других факторов:

- до 5 процентов к должностному окладу – работнику, впервые принятому на работу в данное учреждение, осваивающему должностные обязанности, выполняющему относительно несложные работы (трудовые функции, обязанности), при относительно невысокой интенсивности и результативности труда, а также при относительно небольшом стаже работы по профессии;
- до 20 процентов к должностному окладу - работнику, освоившему свои должностные обязанности и способному выполнять дополнительные служебные обязанности на достаточно высоком профессиональном уровне без серьезных отклонений от установленных нормативных требований, имеющему стаж работы по специальности не менее 3 лет;
- до 40 процентов к должностному окладу - работнику, качественно и на высоком профессиональном уровне, своевременно и с большой ответственностью решающему поставленные перед ним руководством

учреждения задачи, не входящие в его должностные обязанности, имеющему стаж работы по специальности более 5 лет.

Вопрос об установлении надбавки к должностному окладу работнику решается руководителем учреждения по представлению непосредственного руководителя, на основе оценки уровня профессионализма, подтвержденной кадровой комиссией и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности.

6.6.2. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- 0,25 - водителям, имеющим присвоенный, в установленном в учреждении порядке, 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "B", "C", "D" и "E");

- 0,10 - водителям, имеющим присвоенный, в установленном в учреждении порядке, 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "B", "C", "E" или только "D" ("D" или "E").

6.6.3. Надбавка работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Республики Башкортостан, соответствующие профилю учреждения:

"Заслуженный" - 15 процентов от оклада;

"Народный" - 25 процентов от оклада.

Надбавка выплачивается только по месту основной работы. При наличии у работника двух почетных званий надбавка производится по одному из оснований.

6.7. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

свыше 1 года - 5 процентов;

свыше 2 лет - 10 процентов;

свыше 3 лет - 15 процентов;

свыше 4 лет - 20 процентов;

свыше 5 лет - 25 процентов;

свыше 10 лет - 30 процентов;

свыше 15 лет - 40 процентов.

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

Установление стажа работы производится в соответствии с утверждаемым учреждением порядком исчисления стажа.

6.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, государственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.9. Премияльные выплаты и 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.

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 локальными нормативными актами, принимаемыми в учреждении по вопросам оплаты труда и премирования, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Выплата премий может осуществляться по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного размера этих выплат каждому работнику.

Максимальный размер выплат составляет 33 процента.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Финансовым управлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей, начальников отделов, отделений в составе структурных подразделений, работников и профессии рабочих учреждения.

7.3. Материальная помощь работникам оказывается за счет экономии по фонду оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

7.5. Порядок и условия оказания работникам материальной помощи регламентируются в принимаемых учреждением локальных нормативных актах по вопросам оплаты труда и премирования.

8. Порядок определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

8.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке.

Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

8.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются следующие периоды:

- служба в организациях МЧС России, региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, соединениях и воинских частях гражданской обороны (в том числе до создания ГКЧС России и МЧС России), центральном аппарате МЧС России, независимо от длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены Положением;
- время работы (службы) в воинских частях, Учреждениях, на предприятиях и в организациях Минобороны России и Союза ССР, МВД России и Союза ССР (в том числе, когда эти войска именовались по-другому), в органах внутренних дел в независимости от длительности перерыва в работе, если другие условия не оговорены в Положении;
- государственная и муниципальная служба Российской Федерации и Республики Башкортостан;
- военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, Союза ССР и других воинских формированиях федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба.

При этом военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и Союза ССР, а также в войсках гражданской обороны и других воинских формированиях федеральных органов

исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, исчисляется из расчета один день военной службы за два дня работы;

- время работы в подразделениях профессиональной пожарной охраны, Государственной противопожарной службы МВД, МЧС России;
- время педагогической деятельности в учреждениях для детей;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- период работы водителем автомобиля независимо от сферы деятельности и формы собственности организации.

Решение о зачете в стаж работы иных периодов работы (службы) принимается Комиссией, на основании заявления работника и ходатайства руководителя отдела (структурного подразделения) с указанием, в какой степени и при работе на каких должностях приобретен опыт, необходимый для замещения занимаемой должности.

8.3. В стаж работы не включаются периоды работы (службы):

- в организациях, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы (службы);
- периоды отбывания исправительных работ (в том числе, по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;
- период работы по срочному трудовому договору (на выполнение временных и сезонных работ).

9. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

9.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается одновременно с заработной платой за соответствующий месяц.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется только на должностной оклад по основной работе.

9.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права назначения этой надбавки на основании приказа руководителя, изданного по представлению Комиссии по установлению стажа работы работников, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет.

В случае изменения стажа работы, размер надбавки за выслугу лет пересчитывается программным продуктом (1С), либо механическим способом работником отдела кадров.

9.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником в соответствии с действующим законодательством.

Если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки производится после окончания ежегодного отпуска, периода временной нетрудоспособности.

9.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится бухгалтерией учреждения согласно приказу, изданному на основании протокола Комиссии по установлению стажа работы работников, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет.

9.5. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится пропорционально отработанному времени.

9.6. При увольнении работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается в день увольнения работника.

10. Рассмотрение спорных вопросов

10.1. Возникшие разногласия по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются Комиссией по установлению стажа работы работников, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании письменного обращения работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

10.2. Возникшие разногласия между Работодателем и Работником по вопросам оплаты труда рассматриваются Комиссией по трудовым спорам учреждения по заявлению работника.