

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 26.01.2009 № 105

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ ГОРОДА ВЛАДИМИРА»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения Совета народных депутатов города Владимира от 18.11.2004 № 273 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Владимира» (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов города Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176) и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения «Управление гражданской защиты города Владимира»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Ввести для работников муниципального учреждения «Управление гражданской защиты города Владимира» систему оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих или профессиям рабочих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее - система оплаты труда) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения «Управление гражданской защиты города Владимира» согласно приложению.

3. Муниципальному учреждению «Управление гражданской защиты города Владимира» (Южаков В.И.) организовать работу по введению новой системы оплаты труда в отношении работников данного учреждения.

4. Признать утратившим силу пункт 3.2 постановления главы города Владимира от 15.07.2005 № 252 «О создании муниципального учреждения «Управление гражданской защиты города Владимира».

5. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации.

6. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2009 года.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы города Гарева В.А.

Глава города

А.П. Рыбаков

Приложение
к постановлению главы города
от 26.01.2009 № 105

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального учреждения
«Управление гражданской защиты города Владимира»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения «Управление гражданской защиты города Владимира» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, решением Совета народных депутатов города Владимира от 18.11.2004 № 273 «О «Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Владимира» (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов города Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176).

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального учреждения «Управление гражданской защиты города Владимира» (далее – учреждение), финансируемых из бюджета города, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Положением предусмотрены единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению;

- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера;

- государственные гарантии по оплате труда;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.5. В муниципальном учреждении «Управление гражданской защиты города Владимира» вводится система оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих или профессиям рабочих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Владимира.

1.6. Основными элементами системы оплаты труда работников учреждения являются:

- базовый оклад (базовый должностной оклад) специалиста или служащего, базовая ставка заработной платы рабочего по профессиональной квалификационной группе;
- должностной оклад (ставка заработной платы) работника;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера.

1.7. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должности специалиста или служащего, ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего

профессиональную деятельность по профессии рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.8. Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий рабочих) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.9. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.10. Система оплаты труда в учреждении предполагает применение повышающих коэффициентов.

1.11. Система оплаты труда в учреждении предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Владимира, утвержденным решением Совета народных депутатов города Владимира от 18.11.2004 № 273 «О «Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Владимира» (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов города Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176).

1.12. Заработная плата работника учреждения максимальным размером не ограничивается.

1.13. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.14. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, установленных решением Совета народных депутатов города Владимира о бюджете города на очередной финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Размер базового оклада (базового должностного оклада) заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должности специалиста или служащего, базовой ставки заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.1.2. К базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы работников учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии рабочего);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.1.3. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) состоит из базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы,

умноженной на повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности служащего (профессии рабочего) и определяется в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.1.4. Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.1.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается начальником учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы в учреждении и других факторов на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может быть до 3,0.

2.1.6. Для спасателей и водителей автомобилей дополнительно устанавливаются персональные повышающие коэффициенты на постоянной основе в соответствии с пунктами 2, 5 приложения 1 к Положению.

2.1.7. Качественные и количественные критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором (положением о стимулировании труда работников учреждения).

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен или отменен решением начальника учреждения при невыполнении работником критериев установления персонального повышающего коэффициента или нарушения им трудовой дисциплины. Уменьшение или отмена персонального повышающего коэффициента производится на основании приказа по учреждению.

2.1.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет работникам учреждения, за исключением работников с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных работ, устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 2 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 2 до 3 лет - 0,10;

- при выслуге лет от 3 до 4 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 4 до 5 лет - 0,20;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,25;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,30;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,40.

2.1.10. Выслуга лет для определения размера процентной надбавки определяется аттестационной комиссией на основании инструкции, утвержденной приказом по учреждению.

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.2.2. В учреждении к компенсационным выплатам отнесены следующие надбавки и доплаты:

- надбавка за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентные надбавки за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ежемесячная процентная надбавка за работу с совершенно секретными и секретными документами;
- другие выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.2.3. Решение о введении соответствующих выплат принимается начальником учреждения и устанавливаются приказами по учреждению.

2.2.4. Размер процентной надбавки за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет:

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

- без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой ставки за каждый час работы;
- с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратной часовой ставки за каждый час работы;

- за проведение тренировок в изолирующих средствах - из расчета двойной часовой ставки за каждый час тренировки.

2.2.4.2. За уничтожение отходов радиоактивных и сильнодействующих ядовитых веществ и их захоронение - до 15 % от должностного оклада, ставке заработной платы.

2.2.4.3. За использование моющих средств уборщикам служебных помещений учреждения - 10 % от ставки заработной платы.

2.2.4.4. За водолазные спуски:

- спасателям 4 % (начальнику ПСО - 2 %) от должностного оклада за один час работы под водой на глубинах до 6 метров;

- спасателям 6 % (начальнику ПСО - 3 %) от должностного оклада за один час работы под водой на глубинах свыше 6 до 12 метров;

- при проведении тренировочных и квалификационных водолазных спусков почасовая оплата производится в половинном размере, а при обучении работника учреждения профессии водолаза в учебном центре часы пребывания под водой не оплачиваются;

- при оказании помощи утопающему оплата производится за 2 часа независимо от времени пребывания под водой;

- при поиске утонувшего оплата производится за фактическое время пребывания под водой и дополнительно 2 часа при извлечении утонувшего на поверхность.

2.2.5. Размеры процентных надбавок за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, составляют:

2.2.5.1. За работу в ночное время (с 22.00 ч до 6.00 ч):

- работникам - 35 % от часовой ставки;

- работникам учреждения за непосредственное участие по ликвидации чрезвычайных ситуациях - 50 % часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

2.2.5.2. За работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни - в порядке и размерах, установленных статьей 153 Трудового кодекса РФ.

2.2.5.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника оплата устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника по соглашению сторон трудового договора.

2.2.6. Размер процентной надбавки работникам учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе определяется в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях и составляет:

- 30-50 % - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно»;
- 10-15 % - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;
- 5-10 % - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работ;
- надбавка за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- надбавка работникам за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;
- процентная надбавка за оперативно-техническую готовность;
- прочие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

2.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся и выплаты по персональным повышающим коэффициентам.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении и применяются к должностному окладу, ставке заработной платы работников по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.3.4. Условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются коллективным договором. Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты могут производиться, определяются коллективным договором (положением о стимулировании труда работников учреждения).

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии их обеспечения финансовыми средствами.

2.3.6. Соответствующие выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами по учреждению.

2.3.7. Премирование работников учреждения по итогам работы производится в соответствии с коллективным договором (положением о стимулировании труда работников учреждения) и устанавливается:

- премия по итогам работы за месяц - до 25 % от должностного оклада ставки заработной платы;

- премия по итогам работы за год - до двух должностных окладов, ставок заработной платы, установленных на 01 января текущего года со сроком выплаты в течение первого полугодия, следующего за истекшим годом.

2.3.8. Право на получение премии по итогам работы имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

2.3.9. Начальник учреждения имеет право снижать размер или лишать работника премии по итогам работы полностью за конкретные упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины и в других случаях, предусмотренных коллективным договором на основании приказа по учреждению.

2.3.10. Премии по итогам работы не выплачиваются:

- временным работникам;
- работникам, при увольнении по основаниям, указанным в пунктах 5, 6, 7, 8, 10, 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания (ст.71 Трудового кодекса РФ).

2.3.11. Размер премии за выполнение особо важных и (или) срочных работ устанавливается до одного должностного оклада, ставки заработной платы.

2.3.12. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работ устанавливается до двух должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.13. Процентная надбавка за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается до 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы.

2.3.14. Надбавка работнику учреждения за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- стаж работы от 1 до 5 лет - 10 %;
- стаж работы от 5 до 10 лет - 15 %;
- стаж работы от 10 лет и выше - 20 %.

2.3.15. Размер надбавки спасателям за оперативно-техническую готовность составляет до 50 % от должностного оклада и устанавливается на основании приказа по учреждению.

2.3.16. При ухудшении оперативно-технической готовности по решению начальника учреждения надбавка уменьшается или отменяется полностью.

3. Условия оплаты труда начальника учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад начальника учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет два размера указанной средней заработной платы.

3.3. Должностные оклады заместителя начальника учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации

которых создано учреждение.

3.5. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

3.6. С учетом условий труда начальнику учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения. Размер выплат устанавливается в процентах от должностного оклада.

3.7. Стимулирование труда начальника учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

3.8. Заместителю начальника учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения. Размер выплат устанавливается в процентах от должностного оклада.

3.9. Начальнику учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- надбавка за сложность, напряженность труда;
- надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ.

3.10. Размеры премирования начальника учреждения устанавливаются на основании распоряжения главы города.

3.11. Премирование начальника учреждения осуществляется, за счет сметы расходов учреждения.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Ежегодная материальная помощь относится к выплатам социального характера и оказывается работникам учреждения в размере двух базовых окладов (ставок) по соответствующим ПКГ, установленных на 01 января текущего года на

основании приказа по учреждению.

4.2. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в соответствии с коллективным договором и с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Начальнику учреждения оказывается материальная помощь по личному заявлению на основании распоряжения главы города.

4.4. По решению Учредителя для стимулирования труда работников учреждения могут предусматриваться другие премиальные выплаты, не установленные настоящим Положением в размерах и сроках, определяемых Учредителем за счет сметы расходов учреждения.

4.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета города и состоит: из базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников учреждения, сформированных по соответствующим ПКГ на основании штатного расписания, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также социальных выплат.

4.6. Зарплата работников учреждения подлежит индексации с учетом роста индекса потребительских цен на товары и услуги на основании решения Совета народных депутатов города Владимира.

4.7. Оплата труда устанавливается работникам в пределах средств, предусмотренных сметой доходов и расходов учреждения в городском бюджете на текущий финансовый год.

4.8. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплату заработной платы работникам несет начальник учреждения.

4.9. Штатное расписание учреждения утверждается приказом начальника учреждения и включает все должности служащих, специалистов и профессии рабочих в соответствии с приложением 3 к Положению.

4.10. Требования к квалификации работников учреждения определяются в соответствии с приложением 4 к Положению.

Приложение 1
к Положению

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады)
и повышающие коэффициенты в зависимости от занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам «Должности специалистов и служащих 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»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 2850 руб.		
2-й квалификационный уровень	1,33	Спасатель
3-й квалификационный уровень	1,46	Помощник оперативного дежурного ЕДДС
4-й квалификационный уровень	1,87	Ведущий специалист ГО, оперативный дежурный ЕДДС
5-й квалификационный уровень	2,07	Главный специалист ГО
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 6100 руб.		
3-й квалификационный уровень	1,33	Начальник отдела, начальник ЕДДС, начальник ПСО

2. Персональные повышающие коэффициенты
спасателям поисково-спасательного отряда

1. Персональный повышающий коэффициент за классную квалификацию:

- спасатель - 1,2;
- спасатель 3 класса - 1,3;
- спасатель 2 класса - 1,4;
- спасатель 1 класса - 1,5;
- водолаз 4 разряда - 0,05;
- водолаз 5 разряда - 0,07;
- водолаз 6 разряда - 0,12.

2. Персональный повышающий коэффициент старшему дежурной смены ПСО - 0,5.

3. Персональный повышающий коэффициент спасателям, допущенным к управлению автомобилем дежурной смены ПСО - 0,5.

3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты в зависимости от занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня Размер базового оклада (базового должностного оклада) - 2 850 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер
2-й квалификационный уровень	1,33	Бухгалтер II категории
3-й квалификационный уровень	1,46	Бухгалтер I категории
4-й квалификационный уровень	1,87	Ведущий бухгалтер

4. Базовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты в зависимости от профессии рабочего по профессиональным квалификационным группам «Общепромышленные профессии рабочих»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа первого уровня Размер базовой ставки - 1 900 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,0	Уборщик служебных помещений
Профессиональная квалификационная группа второго уровня Размер базовой ставки - 2 350 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,11	Водитель автомобиля

5. Персональные повышающие коэффициенты рабочим по профессии «Водитель автомобиля»

Персональный повышающий коэффициент за классную квалификацию:

водитель 3 класса - 0,5;

водитель 2 класса - 0,75;

водитель 1 класса - 1.

6. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты, устанавливаемые работникам, занимающих должности (профессии рабочего), относящихся к другим профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» Размер базового оклада - 2 566 руб.		
4-й квалификационный уровень	1,3	Фельдшер
Профессиональная квалификационная группа «Работы и профессии рабочих связи» Размер базовой ставки - 2 566 руб.		
2-й квалификационный уровень	1,33	Электромонтер станционного оборудования телефонной связи
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих, которым устанавливаются месячные оклады» Размер базовой ставки - 2 566 руб.		
1-й квалификационный уровень	1,0	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
2-й квалификационный уровень	1,33	Слесарь по обслуживанию электрического и сантехнического оборудования

Перечень
должностей и профессий работников учреждения, которые относятся
к основному персоналу

1. Главный специалист ГО.
2. Ведущий специалист ГО.
3. Оперативный дежурный ЕДДС.
4. Спасатель.

Номенклатура
должностей работников муниципального учреждения
«Управление гражданской защиты города Владимира»

№ п/п	Наименование должности
1.	Начальник управления
2.	Заместитель начальника управления
3.	Главный бухгалтер
4.	Начальник отдела
5.	Начальник единой дежурно-диспетчерской службы
6.	Начальник поисково-спасательного отряда
7.	Главный специалист гражданской обороны
8.	Ведущий специалист гражданской обороны
9.	Оперативный дежурный единой дежурно-диспетчерской службы
10.	Помощник оперативного дежурного единой дежурно-диспетчерской службы
11.	Ведущий бухгалтер
12.	Бухгалтер
13.	Спасатель
14.	Фельдшер
15.	Электромонтер станционного оборудования телефонной связи
16.	Водитель автомобиля
17.	Слесарь по ремонту и обслуживанию электрического и сантехнического оборудования
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
19.	Уборщик служебных помещений

Требования
к квалификации работников муниципального учреждения
«Управление гражданской защиты города Владимира»

Начальник управления

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5-и лет.

Заместитель начальника управления

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5-и лет.

Главный бухгалтер

Требования к квалификации: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5-и лет.

Начальник отдела

Требования к квалификации: высшее образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы на руководящих должностях не менее 5-и лет или в должности главного специалиста гражданской обороны не менее 2-х лет.

Главный специалист гражданской обороны

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 3-х лет или в должности ведущего специалиста гражданской обороны не менее 2-х лет.

Ведущий специалист гражданской обороны

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на инженерно-технических и технических должностях не менее 3-х лет или на должностях в системе гражданской обороны не менее 2-х лет.

Начальник единой дежурно-диспетчерской службы (ЕДДС)

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5-и лет или в должности оперативного дежурного ЕДДС не менее 2-х лет.

Оперативный дежурный ЕДДС

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 3-х лет или в должности помощника оперативного дежурного не менее 2-х лет.

Помощник оперативного дежурного ЕДДС

Требования к квалификации: высшее образование и стаж работы на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 3-х лет или среднее специальное образование и стаж работы на должностях в дежурно – диспетчерских службах не менее 5-и лет.

Бухгалтер

Требования к квалификации:

Ведущий бухгалтер: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3-х лет или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 5-и лет.

Бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 2-х лет или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 4-х лет.

Бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3-х лет.

Бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3-х лет.

Фельдшер

Требования к квалификации: среднее медицинское образование без предъявления требований к стажу работы.

Начальник поисково-спасательного отряда

Требования к квалификации: высшее образование, обучение по программе подготовки спасателей, аттестация в установленном порядке на проведение аварийно-спасательных работ и стаж работы на руководящих должностях не менее 3-х лет или среднее специальное образование, аттестация в установленном порядке на проведение аварийно-спасательных работ и стаж работы в спасательных формированиях не менее 5-и лет.

Спасатель

Требования к квалификации: возраст 18 лет, среднее (полное) общее образование, обучение по программе подготовки спасателей и аттестация в установленном порядке на проведение аварийно-спасательных работ, а также права на управление автомобилями всех типов и марок, отнесенными к транспортным средствам категории «В» без предъявления требований к стажу работы.

Электромонтер станционного оборудования телефонной связи

Характеристика работ: выявление и устранение неисправностей и повреждений в оборудовании телефонной связи; контроль качества прохождения связи и слышимости к абонентам; ремонт индивидуального оборудования местной АТС, коммутаторного оборудования (шнуров, штепселей, гнезд, кнопок и т.п.), телефонных аппаратов; выполнение простых монтажных работ (кроссировка, подправка паек, чистка и выправка монтажа); ведение эксплуатационно-технической документации.

Водитель автомобиля

Характеристика работ: управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» или «С»; заправка автомобилей топливом, смазочными материалами и охлаждающей жидкостью; оформление путевых документов; проверка технического состояния и прием автомобиля перед выездом на линию; сдача автомобиля и постановка его на отведенное место по возвращении с работы; устранение возникших эксплуатационных неисправностей, не требующих разборки механизмов; выполнение регулировочных работ при отсутствии технической

помощи; подача автомобилей под погрузку и разгрузку грузов; контроль за правильностью погрузки, размещения и крепления груза в кузове автомобиля.

Слесарь по ремонту электрического и сантехнического оборудования

Характеристика работ: текущий ремонт и техническое обслуживание внутренних электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ, а также сантехнического оборудования с выполнением слесарных работ; сезонная подготовка сантехнического оборудования; составление дефектных ведомостей.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Характеристика работ: периодический осмотр технического состояния административного здания и других сооружений, расположенных на территории учреждения, их техническое обслуживание и текущий ремонт; уборка и санитарное содержание дворовой территории, тротуаров, сточных канав, крыш, навесов, водоотводов, урн и мусоросборника, поливка тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов; очистка от снега и льда территории и тротуаров (в том числе прилегающих, к территории учреждения), устранение скользкости путем посыпки их песком.

Уборщик служебных помещений

Характеристика работ: уборка служебных помещений административного здания, коридоров, лестниц и санузлов; удаление пыли, подметание и мойка вручную или с помощью приспособлений стен, полов, потолков, оконных рам и стекол, дверных блоков, мебели и ковровых изделий; чистка и дезинфицирование унитазов, ванн, раковин и другого санитарно-технического оборудования; очистка урн от бумаги и промывка их дезинфицирующими растворами; сбор мусора и относка его в установленное место; соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях.

Примечание:

1. Требования к квалификации работников учреждения определены в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единым тарифно-квалификационным

справочником работ и профессий рабочих, а также Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады.

2. Лица, не имеющие стажа работы или образования, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.