



АДМИНИСТРАЦИЯ КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Качканар

29.03.2012 г. № 328

***Об утверждении положения об оплате труда работников
Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская
служба Качканарского городского округа»***

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 6 февраля 2009 года № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Администрации Качканарского городского округа от 2 декабря 2011 года № 1454 «О создании Единой дежурно-диспетчерской службы Качканарского городского округа», Администрация Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1) структуру Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Качканарского городского округа» (далее - Учреждение) (прилагается);

2) Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Качканарского городского округа» (прилагается).

2. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, предусмотренных в бюджете на соответствующий финансовый год.

3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Качканарское время» и разместить на официальном сайте Качканарского городского округа в сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в газете «Качканарское время» и распространяется на правоотношения, возникшие с 29 марта 2012 года.

Глава городского округа

С.М. Набоких

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Администрации
Качканарского городского округа
от 29.03.2012 г. № 328
«Об утверждении положения
об оплате труда работников
Муниципального учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская
служба Качканарского городского
округа»

СТРУКТУРА
Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская
служба Качканарского городского округа»

№ п/п	Наименование должности	Количество человек
1	Начальник	1
2	Старший оперативный дежурный	1
3	Оперативный дежурный	3
	ИТОГО:	5

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Качканарского городского округа
от 29.03.2012 г. № 328
«Об утверждении положения
об оплате труда работников
Муниципального учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская
служба Качканарского городского
округа»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНАЯ ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА
КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Качканарского городского округа» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", постановлением Администрации Качканарского городского округа от 22 сентября 2010 года № 1151 «О введении новых систем оплаты труда работникам муниципальных бюджетных учреждений Качканарского городского округа».

2. Система оплаты труда работников Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Качканарского городского округа» (далее Учреждение) устанавливается с учетом:

а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818;

д) примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Минэкономразвития России по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Министерства экономического развития РФ от 12 сентября 2008 года № 275;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3. Положение включает в себя:

а) минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок) по профессиональным квалификационным группам ;

б) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;

г) условия оплаты труда руководителя Учреждения, включая порядок установления окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. 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 из должностей.

6. Размер заработной платы в месяц работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

10. Дифференциация должностей работников Учреждения осуществляется в соответствии с утвержденными должностями, распределенными по квалификационным уровням профессиональным квалификационным группам .

11. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

12. Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" минимального размера оплаты труда.

13. Размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

14. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу, ставке) в соответствии с порядком применения повышающих коэффициентов, указанных в Главе 3 настоящего Положения.

15. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с порядком установления и размеров компенсационных выплат, указанных в Главе 4 настоящего Положения.

16. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Главой 5 настоящего Положения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

17. Предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по Учреждению.

Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается для работников с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, напряженности или важности выполняемой работы по решению руководителя.

Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 0,8.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

18. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

19. Абсолютный размер выплаты по повышающему коэффициенту исчисляется как произведение оклада на размер соответствующего повышающего коэффициента.

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

Глава 4. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

21. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 года N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" - в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

2) при выполнении работ различной квалификации - в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором - в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников;

4) за сверхурочную работу - в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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;

6) за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов).

Установленный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

7) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к

государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны", при условии получения работниками допуска.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные выплаты стимулирующего характера.

24. Решение о премиальной выплате принимает руководитель Учреждения. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения. Размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

25. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Период, за который выплачивается премия, устанавливается в локальном нормативном акте Учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

26. Размер премии устанавливается в размере от 10 до 30 % и утверждается приказом руководителя Учреждения.

27. Иные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

28. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения ежегодно согласовывается и утверждается Главой Качканарского городского округа.

29. Расчет средней заработной платы основного персонала Учреждения исчисляется по размерам должностных окладов работников Учреждения, утвержденных в штатном расписании Учреждения на соответствующий год.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, для определения должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением N 1 к настоящему Положению.

К основному персоналу Учреждения относятся следующие должности:

- оперативный дежурный;

30. С учетом условий труда руководителю Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Главой 4 и Главой 5 настоящего Положения.

31. С учетом результатов деятельности Учреждения руководителю устанавливается премия в размере до 35 % оклада.

32. В случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения размеры выплат стимулирующего характера уменьшаются.

Глава 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

33. Работникам Учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год может быть оказана материальная помощь.

34. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

35. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения «Единая дежурно-
диспетчерская служба Качканарского
городского округа»

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) устанавливает правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 2 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за счет средств местного бюджета.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени и на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часов - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
учреждения «Единая дежурно-
диспетчерская служба Качканарского
городского округа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНАЯ ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА
КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА»**

Квалификационный уровень	Наименование должности (заполняется Учреждением)	Оклад (рублей)
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ВТОРОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	оперативный дежурный	5360
2 квалификационный уровень	старший оперативный дежурный	6240