



АДМИНИСТРАЦИЯ КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.03.2016 № 300

г. Качканар

***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 7 декабря 2011 года № 1658-ПП «О создании и функционировании единых дежурно-диспетчерских служб и системы оперативно-диспетчерского управления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 03.12.2013 № 1490-ПП «О создании системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112» на территории Свердловской области», от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 2, постановлением Администрации Качканарского городского округа от 02.12.2011 № 1454 «О создании Единой дежурно-диспетчерской службы Качканарского городского округа», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей и руководителей специалистов и служащих», Администрация Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить 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 функции Учреждения, в части оплаты труда работников, предусмотренны

в бюджете на соответствующий финансовый год.

3. Обнародовать настоящее постановление на официальном сайте Качканарского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.07.2016 года.

5. С 01.07.2016 признать утратившим силу постановление Администрации Качканарского городского округа от 29.03.2012 № 328 «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Качканарского городского округа».

Глава городского округа



С.М. Набоких

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
Качканарского городского округа
от 23.03.2016 № 300

«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 об оплате труда работников Муниципального учреждения (далее - Учреждение) «Единая дежурно-диспетчерская служба Качканарского городского округа» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных,

казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» ;

д) Приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 10 апреля 2015 года № 221 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленных в Главе 4 настоящего Положения.

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, установленных в Главе 5 настоящего Положения и критерии их установления.

4. Структура Учреждения и штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения. До утверждения, Структура Учреждения согласовывается с Администрацией Качканарского городского округа.

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

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6. Руководитель Учреждения устанавливает размер должностного оклада работника в соответствии с приведенными в Приложении 2 к настоящему Положению окладами (должностными окладами) с учетом занимаемой должности.

7. 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.

8. 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 законодательством Свердловской области.

9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Глава 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

10. Предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 0,6.

Не допускается устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

11. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на календарный год.

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

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

13. 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

14. 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).

15. 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 02.07.1987 № 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;

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

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу 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 № 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

16. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливается в процентном отношении и (или) в абсолютном размере к должностному окладу.

17. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении;
- 3) выплаты по итогам работы (премия);
- 4) повышающие коэффициенты к окладам.

18. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- качественное и добросовестное исполнение работником своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

19. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам ежемесячно в размере до 35 %. При осуществлении выплаты учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

20. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается работникам с учетом стажа работы в Учреждении:

- 1) при стаже от 3 лет до 8 лет - до 10%;
- 2) при стаже от 8 до 13 лет - до 15%;
- 3) при стаже от 13 до 23 лет - до 25%;
- 4) при стаже свыше 23 лет - до 30%.

21. Премия выплачивается по результатам работы.

Премирование производится при выполнении следующих условий:

- качественное, добросовестное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных в должностных инструкциях;
- качественное и своевременное выполнение распоряжений, заданий руководителя, входящих в компетенцию работника;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка;
- внедрение и использование новых эффективных методов и форм работы и организации труда и правил внутреннего трудового распорядка;
- подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью;
- соблюдения регламента работы;
- способность адаптироваться к новой ситуации;
- инициатива и творчество;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- умение оперативно принимать решения;
- отсутствие дисциплинарного взыскания;
- качественная и своевременная подготовка и сдача отчетности;

Порядок установления премии:

1) премирование работников учреждения осуществляется на основании локальных нормативных актов учреждения, утвержденных руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения. Премирование работников производится ежемесячно в размере до 50% должностного оклада и утверждается приказом руководителя Учреждения;

2) премия выплачивается в размере пропорционально отработанному времени, в том числе и в случае увольнения работника.

22. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда по

решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения, выплата материальной помощи.

Условия, порядок и размер единовременного премирования, выплаты материальной помощи определяются положением о премировании работников Учреждения, принятым руководителем Учреждения.

Глава 6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

23. Заработная плата руководителя Учреждения и заместителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе связанной с особенностями деятельности и значимости Учреждения.

25. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и составляет от 1 до 2 размеров средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя).

26. Установление коэффициента от 1 до 2 производится Главой администрации Качканарского городского округа в соответствии с критериями, приведенными в приложении № 1.

В случае невозможности проведения расчета средней заработной платы работников Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется Главой Качканарского городского округа.

27. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3, за предыдущий финансовый год.

28. Должностной оклад руководителя пересматривается по инициативе руководителя Учреждения либо Администрации Качканарского городского округа при изменении численности работников учреждения и (или) средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) по итогам работы за отчетный период (календарный год) в соответствии с трудовым законодательством.

29. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

30. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения, устанавливается выплата компенсационного характера: районный коэффициент в размере 15%. Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы.

31. С учетом достижения целевых показателей эффективности работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 1) за сложность, напряженность 35%;
- 2) премиальные выплаты до 35%.

32. Стимулирующая выплата (премия) руководителя Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных постановлением Администрации Качканарского городского округа от 29.02.2016 № 202 «Об утверждении Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера для руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Качканарского городского округа, находящихся в ведении Администрации качканарского городского округа».

33. Стимулирующая выплата (премия) заместителю руководителя осуществляется с учётом положений Главы 5.

34. За особые достижения в выполнении производственных показателей, в связи с юбилейной датой и иными знаменательными датами и событиями руководителю учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, может быть выплачена разовая премия.

35. Руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь к отпуску в размере двух должностных окладов в год.

Глава 7. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

36. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

37. Средняя заработная плата работников рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

38. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

39. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

КРИТЕРИИ

**установления размера повышающего коэффициента
к средней заработной плате работников Учреждения
для определения оклада руководителя Учреждения**

1. Среднесписочная численность персонала:

от 1 до 20 человек – 1,2;

от 20 до 30 человек – 1,3;

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	6657
2 квалификационный уровень	старший оперативный дежурный	7720
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	инженер	7836