**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**НИЖНЯЯ САЛДА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

 27.01.2016 № 32

Нижняя Салда

***Об утверждении примерного Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-***

***диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда»***

Руководствуясь частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях выполнения постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», постановления Правительства Свердловской области от 07.12.2011 № 1658-ПП «О создании и функционировании единых дежурно-диспетчерских служб и системы оперативно-диспетчерского управления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области», Устава городского округа Нижняя Салда, постановления администрации городского округа Нижняя Салда от 07.02.2012 № 134 «О создании муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда», в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, с целью упорядочения системы оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда» администрация городского округа Нижняя Салда

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить примерное Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда» (прилагается).
2. Постановление администрации городского округа Нижняя Салда от 16.05.2012 № 562 «Об утверждении примерного Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда» (с изменениями от 31.12.2014 № 1442, от 28.10.2015 № 963) считать утратившим силу.
3. Установить, что настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2016 года.
4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Городской вестник – Нижняя Салда» и разместить на официальном сайте городского округа Нижняя Салда.
5. Контроль над выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации

городского округа С.Н. Гузиков

894-п

УТВЕРЖДЕНО

постановлениемадминистрации городского округа Нижняя Салда от 27.01.2016 № 32 «Об утверждении примерного Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда»

**Примерное Положение**

**об оплате труда и премировании работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба**

**городского округа Нижняя Салда»**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда» (далее – Учреждение) регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета городского округа Нижняя Салда. Основанием для формирования фонда заработной платы работников Учреждения является штатное расписание, утвержденное приказом руководителя Учреждения, по согласованию с Главой администрации городского округа Нижняя Салда.

Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационногохарактера, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 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»;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №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» и критерии их установления.

* 1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, указываются в трудовых договорах работников.
	2. Руководитель Учреждения устанавливает размер должностного оклада работника в соответствии с утвержденным штатным расписанием с учетом занимаемой должности.
	3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
	4. Размер заработной платы в месяц работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
	5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается. Предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по Учреждению.
	6. Начисление районного коэффициента к заработной плате производится в соответствии с установленным порядком.
	7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц посредством выплаты из кассы Учреждения или перечисления на указанный работником счет в банке: за первую половину месяца - 15-го числа, за вторую половину месяца - 30-го числа текущего месяца.
	8. Финансовое обеспечение расходных обязательств осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете городского округа Нижняя Салда на текущий финансовый год.
1. **РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ**
	1. Предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по Учреждению в пределах фонда оплаты труда выделенного на текущий год.

Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается для работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения безопасности людей на водных объектах, за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда.

Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 1,8. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

* 1. 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.

* 1. Абсолютный размер выплаты по повышающему коэффициенту исчисляется как произведение оклада на размер соответствующего повышающего коэффициента.
1. **УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Для работников Учреждения устанавливается следующие выплаты компенсационного характера:

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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с Постановлением Государственного коммитета труда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентах 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;

за сверхурочную работу, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за каждый час из последующих - в двойном размере тарифной ставки установленного разряда (оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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, получающим месячный оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх установленного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх установленного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Месячная норма рабочего времени уменьшается при отсутствии работника на рабочем месте в случаях, предусмотренных законодательством. 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.

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты, условия и порядок ее выплаты устанавливаются с учетом содержания и/или объема дополнительной работы до 50% оклада за фактически отработанное время, в пределах средств фонда заработной платы, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

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

Оплата 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 оплаты составляет 20-35 процентов должностного оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

1. **УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. 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:

премиальная выплата по итогам работы за период (месяц, год);

иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.4.4 настоящего Положения.

4.2. Размер премиальной выплаты установлен утвержденным штатным расписанием. Решение о премиальной выплате принимает Руководитель по общим результатам работы за период (месяц, год).

4.3. Премиальная выплата по итогам работы за период (месяц, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Период, за который выплачивается премиальная выплата, устанавливается в локальном нормативном акте Учреждения.

При премировании работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;

инициатива и применение в работе своевременных 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.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год максимальными размерами не ограничивается.

4.4. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждение Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами;

поощрение Губернатором Свердловской области, Правительством Свердловской области, органами местного самоуправления городского округа Нижняя Салда;

выплаты в связи с празднованием профессиональных праздников;

выплаты в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается Руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника на основании Приказа.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента. В случае постоянного или временного перевода работника на другое место работы персональный повышающий коэффициент не сохраняется. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за грубое нарушение трудовой дисциплины, а также за нарушение производственной, технологической дисциплины персональный повышающий коэффициент отменяется Приказом Руководителя.

выплаты при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости;

выплаты при прекращении трудового договора в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты материальной помощи в особых случаях (несчастный случай, болезнь работника и близких родственников (муж, жена, родители, дети), стихийные бедствия и др.).

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

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом деятельности муниципального Учреждения.

**5. УСЛОВИЯ НЕНАЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

* 1. Работникам, совершившим прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня), допустившим появление в учреждении в рабочее или нерабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, опоздавшим к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя, не выполнившим распоряжений руководителя, в том числе и устных, не исполнившим или ненадлежащее исполнившим возложенные трудовые обязанности, совершившим по месту работы хищение имущества (в том числе мелкое), умышленное его уничтожение или повреждение, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий, производится не начисление премии в полном размере или частично.
	2. Неначисление премии в полном размере или частично производится в течение месяца с момента обнаружения упущения в работе, дисциплинарного проступка либо получения письменного сообщения о совершении нарушения. Неначисление премии оформляется Приказом Руководителя с обязательным указанием причин. Неначисление премии не может быть произведено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2-х лет со дня его совершения.
	3. Руководитель учреждения имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе работника или по ходатайству трудового коллектива.
	4. Основания и размеры уменьшения премиальных выплат устанавливаются локальным правовым актом Учреждения.

**6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и согласовывается с главой администрации городского округа Нижняя Салда в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала возглавляемого им Учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.2. 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 №1 к настоящему примерному Положению.

К основному персоналу Учреждения относятся следующие должности:

оперативный дежурный, диспетчер системы 112, инженер.

6.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным Положением.

6.4. С учетом результатов деятельности Учреждения руководителю производятся стимулирующие выплаты за счет экономии фонда заработной платы, размер премии максимальными размерами не ограничивается.

6.5. В случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя

Учреждения размеры выплат стимулирующего характера уменьшаются.

Приложение №1

к примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская Служба городского округа Нижняя Салда»

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и составляет 1,1 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения.

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

При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим примерным Положением.

1. Выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения при расчете средней заработной платы не учитываются.
2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) 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.

Приложение № 2

к примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская Служба городского округа Нижняя Салда»

**Минимальный размер**

**окладов (должностных окладов) по профессионально квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения первичных мер пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы/квалификационные уровни | Наименование должности | Диапазон минимальных размеров должностных окладов,рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа **второго уровня**  |
| 1 квалификационный уровень | Оперативный дежурный  | 6610 |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер системы-112 | 6610 |
| Профессиональная квалификационная группа **третьего уровня** |
| 1 квалификационный уровень | Инженер | 15670 |

***СОГЛАСОВАНИЕ***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **проекта постановления**

|  |
| --- |
| ***Об утверждении примерного Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно- диспетчерская служба городского округа Нижняя Салда»)*** |
|  **Должность, фамилия и инициалы** | **Замечания и подпись** | **Сроки согласования** |
| **Дата поступления на согласование** | **Дата согласования** |
| Заместитель главы администрации по социальным вопросамТретьякова О.В. |  |  |  |
| Заместитель главы администрации по экономике и финансам Зуева Л.В. |  |  |  |
| Главный бухгалтер администрации |  |  |  |
| Начальник Финансового управления администрации Бессонов С.Н. |  |  |  |
| Начальник отдела муниципальной службы, кадров и правовой работы Фоменко Н.В.  |  |  |  |
| Начальник отдела экономикиГолышева Е.А. |  |  |  |
| Главный бухгалтер МКУ «ЕДДС го Нижняя Салда»Зорихина Л.М. |  |  |  |
| Начальник организационно-управленческого отделаРассохина А.В. |  |  |  |
| **постановление разослать** | МКУ «ЕДДС го Нижняя Салда», отдел муниципальной службы, кадров и правовой работы, КРК, заместитель главы администрации (по экономике и финансам) |
| **Фамилия имя, отчество исполнителя,****должность, телефон** | Рыбин П.В. руководитель МКУ «ЕДДС го Нижняя Салда», (34345) 3-20-04, замечания по заключению КРК от 29.12.2015 №72 устранены. |
| Антикоррупционная экспертиза проведена начальником отдела муниципальной службы, кадров и правовой работы администрации городского округа Нижняя Салда Фоменко Н.В. Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

 |

 |