

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДА СОРСКА**

**РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ**

**ХАКАС РЕСПУБЛИКАЗЫ**

**СОРЫҒ ГОРОДТЫҢ**

**УСТАҒ – ПАСТАА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 17 » 02.2017г. № 62 -п

Об утверждении положения по

оплате труда работников едино-

диспетчерской службы муниципального

образования город Сорск

В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением президиума правительства Республики Хакасия от 12.10.2016г. № 125-п «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке положений по оплате труда работников единой дежурно-диспетчерской службы муниципальных районов и городских округов Республики Хакасия, статьей 27 Устава муниципального образования город Сорск, администрация города Сорска

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение по оплате труда работников едино-диспетчерской службы муниципального образования город Сорск (приложение 1).
2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования по финансовым и экономическим вопросам.

Глава города В.Ф. Найденов

Приложение 1

к постановлению администрации

города Сорска

от 17.02.2017г. № 62-п

Положение

по оплате труда работников единой дежурно-диспетчерской

службы муниципального образования город Сорск

1. Общие положения
   1. Положение по оплате труда работников единой дежурно-диспетчерской службы муниципального образования город Сорск разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия (далее – Положение).
   2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников единой дежурно-диспетчерской службы муниципального образования город Сорск (далее ЕДДС).
   3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ЕДДС за счет средств местного бюджета муниципального образования город Сорск, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.
   4. Система оплаты труда в ЕДДС устанавливается в соответствии с трудовым законодательством с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

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

- настоящего Положения.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника ЕДДС, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда (с последующими изменениями).

1. Порядок и условия оплаты труда работников ЕДДС
   1. Заработную плату ЕДДС рекомендуется определять исходя из установленных для работника:

- оклада (должностного оклада);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

Размеры оклада, компенсационных и стимулирующих выплат работнику ЕДДС определяются трудовым договором.

* 1. Под окладом (должностным окладом) (далее оклад) работника ЕДДС понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
  2. Оклады по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

1. Профессиональная квалификационная группа 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 третьего уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная квалификационному уровню | Оклад, рублей |
| первый | диспетчер | 3 217,00 |
| второй | оперативный дежурный | 3 575,00 |

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная квалификационному уровню | Оклад, рублей |
| первый | директор | 9 560,00 |
| второй | заместитель директора | 7 613,00 |

1. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера
   1. В выплаты компенсационного характера включаются:

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

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

3.2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов от стоимости одного часа, рассчитанный от оклада.

Работникам ЕДДС, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работника по соответствующим ПКГ в процентах и абсолютных размерах.

1. Выплаты стимулирующего характера
   1. В выплаты стимулирующего характера включаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовыми договорами, с учетом разработанных в ЕДДС показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении и в абсолютных размерах к установленным окладам работников.

4.4. В трудовых договорах предусматриваются показатели, критерии и условия осуществления стимулирующих выплат.

4.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ЕДДС в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в участии и подготовке соответствующих мероприятий, за интенсивность работы, особый режим работы, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ЕДДС среди населения и другие.

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в процентах от оклада:

директор – до 14 процентов;

заместитель директора – до 10 процентов;

диспетчер – до 30 процентов;

оперативный дежурный – до 30 процентов.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам ЕДДС устанавливаются за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий, за инициативный творческий подход к выполнению заданий, за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ, за выполнение перевыполнение основных показателей деятельности ЕДДС, за высокое качество выполняемой работы и другие.

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ в процентах от оклада:

директор – до 15 процентов;

заместитель директора – до 15 процентов;

диспетчер – до 15 процентов;

оперативный дежурный – до 15 процентов.

4.7. Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава ЕДДС.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, устанавливается специальной комиссией по становлению стажа.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;

от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;

свыше 10 лет – 30 процентов.

В стаж работы (общую продолжительность) работы для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет включаются периоды работы в органах государственной власти, территориальных органах федеральной власти, органах местного самоуправления, подведомственных государственных (муниципальных) учреждениях (по соответствующему направлению деятельности).

4.8. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливается премия по итогам работы за месяц, согласно Положению о премировании работников ЕДДС (приложение 1 к данному Положению).

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ЕДДС.

1. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда работников ЕДДС

Фонд оплаты труда работников ЕДДС формируется в пределах доведенных бюджетных ассигнований из городского бюджета.

Приложение 1

к Положению по оплате труда

работников единой дежурно-

диспетчерской службы муниципального

образования город Сорск

Положение

о премировании работников единой дежурно-диспетчерской

службы муниципального образования город Сорск

1. Общие положения

* 1. Положение определяет основания, порядок и условия премирования по результатам работы работников единой дежурно-диспетчерской службы муниципального образования город Сорск (далее ЕДДС).
  2. Настоящее Положение разработано в соответствии с п.4.8. раздела 4 Положения по оплате труда работников единой дежурно-диспетчерской службы муниципального образования город Сорск.

1. Порядок и условия премирования по результатам работы
   1. Премирование по результатам работы работников ЕДДС осуществляется в целях материального стимулирования, входит в систему оплаты труда и выплачивается при добросовестном выполнении возложенных на них служебных обязанностей.
   2. Основными условиями и показателями премирования работников ЕДДС являются:

- своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдение трудовой дисциплины;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- проведение качественно и на высоком профессиональном уровне мероприятий.

2.3. Премирование по результатам работы производится ежемесячно.

2.4. Размер премии по результатам работы устанавливается до 30 процентов к должностному окладу.

2.5. Начисление премии по результатам работы производится за фактически отработанное время в премируемом периоде.

2.6. Премирование работников ЕДДС осуществляется на основании приказа директора ЕДДС.

2.7. Снижение размеров премии по результатам работы производится:

До 100 процентов:

- работникам ЕДДС, привлеченным к дисциплинарной ответственности;

- в случае нарушения правил охраны труда, повлекших за собой серьезные последствия;

- при наличии претензий к работе со стороны руководства, повлекших для органа местного самоуправления города Сорска штрафы, пени, неустойки.

До 75 процентов:

- в случае существенного нарушения трудовой дисциплины;

- в случае некачественного и не в полном объеме выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

До 50 процентов:

при наличии замечаний по выполнению письменных поручений руководства;

при наличии обоснованных жалоб граждан на действия (бездействие) муниципального служащего.

До 25 процентов:

- при незначительных упущениях в работе, не приведших к негативным последствиям.

2.8. Снижение размеров премии по результатам работы, в том числе с привлечением к дисциплинарной ответственности, оформляется приказом директора ЕДДС с указанием причин и конкретного размера (в процентах) снижения премии.

2.9. Снижение премии производится за месяц, в котором допущен проступок или за месяц, в котором он выявлен.

2.10. Выплата премий по результатам работы производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Республике Хакасия.

2.11. Ежемесячное премирование работников ЕДДС, проработавших неполный месяц и уволенных в связи с сокращением численности, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на военную службу, производится пропорционально отработанному времени.

2.12. Работникам ЕДДС, уволенным с работы по другим основаниям до окончания месяца, ежемесячная премия не выплачивается.