

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

04.02.2016

г. Ставрополь

№ 245

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Ставрополя

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Ставрополя согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в газете «Вечерний Ставрополь» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2016 года.

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации
города Ставрополя

А.Х. Джатдоев

Приложение

к постановлению
администрации города Ставрополя
от 04.02.2016 № 245

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Ставрополя

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Ставрополя (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя» и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Ставрополя (далее – Учреждение), финансируемой за счет средств бюджета города Ставрополя.

2. Настоящее Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, а также настоящего Положения.

3. Настоящее Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

4. Заработная плата работников Учреждения состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

5. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения. Размеры должностных окладов определяются на основе требований к профессиональной подготовке

и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Рекомендуемые должностные оклады:

1) должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	оперативный дежурный смены	8 677,00
2 квалификационный уровень	старший оперативный дежурный смены	10 426,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	юрисконсульт	8 677,00
2 квалификационный уровень	психолог 2 категории	8 677,00
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории	8 677,00
	инженер 1 категории	8 677,00
	программист 1 категории	10 426,00
	психолог 1 категории	9 513,00
4 квалификационный уровень	ведущий программист	12 164,00
	ведущий инженер	10 426,00
5 квалификационный уровень	главный специалист	10 781,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	начальник центра	14 116,00

2) размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	уборщик служебных помещений	4 656,00
--	-----------------------------	----------

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, доплат по согласованию с выборным представительным органом работников Учреждения.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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).

8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 06 час. 00 мин.) – 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

2) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);

3) за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4) за руководство подразделением работникам Учреждения, не освобожденным от основной работы:

а) с численностью до 10 человек – 15 процентов должностного оклада;

б) с численностью 10 человек и более – 25 процентов должностного оклада.

9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

12. К основным показателям оценки эффективности труда работников Учреждения относятся следующие показатели:

- а) успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- б) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- в) применение в работе современных форм и методов организации труда.

13. Выплаты стимулирующего характера дают право директору Учреждения дифференцированно подходить к оценке показателей работы каждого работника Учреждения, стимулировать работу, повышающую эффективность деятельности Учреждения в целом.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) работникам Учреждения - до 50 процентов оклада.

15. Выплата за качество выполняемых работ:

условия, порядок и размер надбавки устанавливаются в соответствии с коллективным договором или приказом директора Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников Учреждения.

К основным критериям оценки качества труда работников Учреждения относятся: профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций, применение в работе современных форм и методов организации труда.

16. Выплаты за стаж непрерывной работы:

выплата за стаж непрерывной работы выплачивается к должностным окладам работников Учреждения в следующих размерах:

- свыше 1 года – 5 процентов;
- свыше 3 лет – 10 процентов;
- свыше 5 лет – 15 процентов;
- свыше 10 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

17. Премияльные выплаты по итогам работы:

- а) ежемесячная премия по основным итогам работы за месяц;
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ и высокие результаты работы – за счет экономии фонда оплаты труда;
- в) единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года – в размере до двух должностных окладов.

18. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности Учреждения.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Комитета.

Соотношение средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы директора и работников 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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом руководителя Комитета в кратности от 1 до 5.

Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа руководителя Комитета с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его директора.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

19. Приказом руководителя Комитета устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, а также их непосредственный руководитель.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается приказом руководителя Комитета.

Заместитель главы
администрации города Ставрополя

Т.В. Серeda