Приложение 1

к Положению об оплате труда и премировании

работников муниципального казённого учреждения

Единая дежурно-диспетчерская служба

РАЗМЕРЫ

БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень  |  Наименование должностей  | Размер базового оклада, руб.  |
|  1  | Диспетчер; оператор диспетчерской службы;  |  5138 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень  |  Наименование должностей  | Размер базового оклада, руб.  |
| 1 | Заместитель директора по мониторингу и прогнозированию  |  8861 |
|  |  |  |
| 2 | Директор  |  9969  |

Приложение 2

к Положению «Об оплате труда и премировании

работников муниципального казённого учреждения

Единая дежурно-диспетчерская служба

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения за специфику работы устанавливается повышающий коэффициент (Кс):

Кс = 0,25

Приложение 3

к Положению об оплате труда и премировании

работников муниципального казённого учреждения

Единая дежурно-диспетчерская служба

ВИДЫ, УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ, РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК

ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДИРЕКТОРУ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА ПО МОНИТОРИНГУ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ

И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Раздел I. Выплаты компенсационного характера

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

1. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2. за работу в ночное время;

3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4. за сверхурочную работу;

5. иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера заместителю директора по мониторингу и прогнозированию и работникам Учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с законодательством.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются администрацией муниципального района «Мещовский район» в соответствии с законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовым окладам без учета повышающих коэффициентов.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с перечнем видов Учреждения, их структурных подразделений, работа в которых дает право на выплату работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, утвержденным администрацией муниципального района «Мещовский район», а также по результатам аттестации рабочего места по условиям труда. Размер выплаты по результатам аттестации рабочего места по условиям труда устанавливается в размере не менее 4 процентов. До аттестации рабочего места размер выплаты устанавливается в соответствии с законодательством, коллективными договорами, локальными нормативными актами в размерах, установленных Районным Собранием муниципального района «Мещовский район».

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении, подразделении и должности может устанавливаться выплата, в том числе за каждый час работы, утверждается директором Учреждения в соответствии с законодательством.

1.2.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с законодательством.

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом их содержания и (или) объема.

1.2.3. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в размере 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретный перечень подразделений (должностей работников) и размеров выплат утверждается директором Учреждения в соответствии с законодательством.

1.2.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Количество рабочих смен и графики сменности в вечернее, ночное время, выходные и праздничные дни устанавливаются директором Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Раздел II. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда директора, заместителя директора по мониторингу и прогнозированию и работников Учреждения.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за особые условия; (обеспечения высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы);

- ежемесячная премия по итогам работы за месяц в пределах средств, предусматриваемых фондом оплаты труда;

- поощрительные выплаты; (материальная помощь к праздничным и юбилейным датам);

- доплаты отдельным категориям работников; (до величины прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения (далее – величина прожиточного минимума), при условии если месячная заработная плата директора, заместителя директора по мониторингу и прогнозированию и работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, - в размере разницы между величиной прожиточного минимума и месячной заработной платой.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к базовым окладам или в абсолютных размерах директором.

2.3. Условия применения, размеры и порядок выплат стимулирующего характера и порядок их осуществления.

2.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, заместителю директора по мониторингу и прогнозированию и работникам Учреждения, занимающим штатные должности в Учреждениях, в том числе в порядке совместительства.

Надбавка за выслугу лет выплачивается к базовому окладу в следующих размерах при выслуге лет:

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.

Порядок определения выслуги лет, условия установления надбавки за выслугу лет директору, заместителю директора по мониторингу и прогнозированию и работникам Учреждения об исчислении стажа работы устанавливаются в порядке предусмотренным пунктом 2.3.1 Приложения 5 «Виды, условия применения, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера и порядок их осуществления руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждения», к Закону Калужской области от 01.10.2012 №122-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Калужской области, осуществляющих деятельность в сфере обеспечения безопасности жизнедеятельности населения Калужской области», дающего право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет.

2.3.2. Надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) производится директору, заместителю директора по мониторингу и прогнозированию и работникам Учреждения и устанавливается на определенный срок, но не более 1 года, в процентном отношении от базового оклада до 50 процентов.

Условия применения, размеры надбавки за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) и порядок ее осуществления работникам Учреждения определяются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Условия применения, размеры надбавки за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) и порядок ее осуществления директору Учреждения устанавливаются администрацией муниципального района «Мещовский район» в соответствии с законодательством.

2.3.3. Поощрительные выплаты за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ директору, заместителю директора по мониторингу и прогнозированию и работникам Учреждения производятся с учетом выполнения качественных и количественных показателей деятельности Учреждения в целях повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых работ.

Размер, порядок и условия премирования работников Учреждения, директора по мониторингу и прогнозированию по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Размер, порядок и условия премирования директора Учреждения устанавливаются администрацией муниципального района «Мещовский район» в соответствии с законодательством.

2.3.4. Поощрительные выплаты в виде (материальной помощи и премировании) директору, заместителю директора по мониторингу и прогнозированию и работникам Учреждения устанавливаются в связи с юбилейными и праздничными датами за безупречную и эффективную работу и другие достижения.

Условия применения, размер поощрительных выплат и порядок их осуществления заместителю директора по мониторингу и прогнозированию, работникам Учреждения определяются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Условия применения, размер поощрительных выплат и порядок их осуществления директору Учреждения устанавливаются администрацией муниципального района «Мещовский район» в соответствии с законодательством.

Приложение 4

к Положению об оплате труда и премировании

работников муниципального казённого учреждения

Единая дежурно-диспетчерская служба

РАЗДЕЛ I. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ.

1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается не более чем в двукратном размере по отношению к средней заработной плате основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются базовые должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работникам основного персонала за счет всех источников финансирования.

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

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

2. Средняя заработная плата работников основного персонала определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работникам основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала, 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 учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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:

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);

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);

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

б) 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.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 5 порядка).