Глава администрации муниципального района

«Тунгиро-Олёкминский район»

Забайкальского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Тупик

27 декабря 2018 года № 331

Об утверждении положения

об оплате труда работникам

ЕДДС администрации муниципального района

«Тунгиро-Олёкминский район»

В соответствиисо статьями 5, 135, 144, 146 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях обеспечения оплаты труда и прав работников Единой дежурно-диспетчерской службы муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края, Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2010 года № 1632 "О совершенствовании системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб на территории Российской Федерации", Постановлением Правительства РФ от 21 ноября 2011 г. № 958 “О системе обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру "112", Постановлением Правительства Забайкальского края от 26 мая 2011 года №186 О создании системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру "112" на территории Забайкальского края, статьёй 24 Устава муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Единой дежурно-диспетчерской службы муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края.

2. Признать утратившим силу постановление Главы муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края от 07.09.2016 года № 146 «Об утверждении положения об оплате труда работникам ЕДДС администрации муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район».

3. Настоящее постановление обнародовать на официальном сайте [www.тунгир.забайкальскийкрай.рф](http://www.тунгир.забайкальскийкрай.рф) муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнение настоящего постановления возложить на первого заместителя руководителя администрации муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края Самандаева Д.Х.

5. Настоящее постановление вступает в законную силу с 01 января 2019 года.

Глава муниципального района

«Тунгиро-Олёкминский район» М.Н. Ефанов

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением

 Главы муниципального района

 «Тунгиро-Олёкминский район»

 Забайкальского края

 27 декабря 2018г. № 331

**Положение об оплате труда
работников ЕДДС муниципального района «Тунгиро-Олекминский район» Забайкальского края**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение об оплате труда работников Единой дежурно-диспетчерской службы (далее – ЕДДС) муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

2) Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

3) Постановлением правительства Забайкальского края от 30.06.2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах»), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края, с изменениями от 20.11.2018 года № 472 «О внесении изменений в постановление Правительства Забайкальского края»;

4) Постановлением Главы муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края от 08 августа 2014 года № 171 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район», с изменениями от 06.12.2018 года № 275 «О внесении изменений в постановление главы муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район»;

6) Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений».

 1.2. Система оплаты труда работников ЕДДС включает в себя:

1) базовые оклады (должностные оклады по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

2) компенсационные выплаты;

3) стимулирующие выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников ЕДДС устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) выплат компенсационного характера;

4) выплат стимулирующего характера;

5) настоящего Положения.

 1.4. Условия оплаты труда, в том числе размеры базовых окладов (должностных окладов) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

 1.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационными группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работника начисляется за фактически отработанное время, и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда. В случае экономии фонд оплаты труда остаётся в распоряжении ЕДДС и может направляться на поощрение работников, отработавших полный календарный год, которое выплачивается по итогам работы за год. Размер определяется в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты деятельности и выплачивается на основании приказа руководителя.

Работники ЕДДС, допустившие служебные упущения или нарушившие трудовую дисциплину в расчётном периоде не представляются к поощрению.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с начислением на него районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 1.8. Финансирование расходов на оплату труда работников ЕДДС осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджете муниципального района на соответствующий финансовый год.

 1.9. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание ЕДДС формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), утверждается руководителем и согласовывается с комитетом по финансам администрации муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края.

1. **Порядок формирования фонда оплаты труда.**
	1. Размер фонда оплаты труда работникам ЕДДС в расчете на год не может превышать 25 базовых окладов (должностных окладов), дополнительно за совмещение должности оператора центра обработки вызовов «Службы спасения 112» в расчете на год не может превышать 5,5 базовых окладов (должностных окладов).
	2. При формировании фонда оплаты труда работникам ЕДДС предусматриваются денежные средства (в расчете на год) на:

1) выплату базового оклада (должностного оклада) в размере -12 месячных окладов;

2) выплату материальной помощи в размере -1,5 месячного оклада;

3) выплату надбавки за особые условия труда (сложность и напряженность) в размере -6 месячных окладов;

4) выплату надбавки за выслугу лет в размере – 4 месячных окладов;

5) Доплата за ночные и праздничные дни – 1,5 месячных окладов;

6) совмещение должности оператора центра обработки вызовов «Службы спасения 112» - 5,5 месячных окладов

* 1. При расчете фонда оплаты труда к денежному содержанию работников ЕДДС устанавливаются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
1. районный коэффициент, действующий на территории Забайкальского края установленный в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»;
2. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях установленная в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»
	1. Фонд оплаты труда работников ЕДДС подлежит пересчету при изменении штатов (штатного расписания), существенных изменений условий оплаты труда.

**3. Порядок определения окладов.**

3.1. Базовые оклады (должностные оклады) работникам ЕДДС устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края от 08 августа 2014 года № 171 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район», с изменениями от 06.12.2018 года № 275 руководителем учреждения по согласованию с комитетом по финансам администрации муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район» Забайкальского края.

1. **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**
	1. ***Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер (оперативный дежурный, оператор «Службы спасения-112») | 5803,0 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» (старший оперативный дежурный) | 5946,0 |

Оклады (должностные оклады) работникам ЕДДС индексируются на основании нормативно-правовых документов, утверждённых органами исполнительной власти муниципального района «Тунгиро-Олёкминский район».

**4. Порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат к базовому окладу (должностному окладу).**

4.1. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, Постановлениями главы муниципального района.

4.1.1. Работникам ЕДДС устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.1.1.1. надбавка за особые условия труда (сложность и напряженность);

Надбавка к базовому окладу (должностному окладу) за особые условия труда (сложность и напряженность) устанавливается в размере 50%.

* + - 1. ежемесячная надбавка за выслугу лет;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к базовому окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от продолжительности общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – 10% (процентов);

- при стаже работы от 8 лет до 13 лет – 15% (процентов);

- при стаже работы от 13 лет до 18 лет – 20% (процентов);

- при стаже работы от 18 лет до 23 лет – 25% (процентов).

В стаж работы работника ЕДДС, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы на муниципальных должностях муниципальной службы и государственных должностях;

- время работы в аппаратах органов государственной власти и управления всех уровней;

- время работы в учреждениях МЧС России;

- время военной службы, а также службы на должностях рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, МЧС России;

- время работы в аппаратах органов государственной власти и управления всех уровней бывшего Союза ССР;

- время работы в ЕДДС.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется исходя из базового оклада (должностного клада) работника ЕДДС без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Работнику ЕДДС, при совмещении должностей, исполнении должностных обязанностей временно отсутствующего работника или за выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется только на базовый оклад (должностной оклад) по основной работе (должности).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка работника.

Назначение и выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании распоряжения руководителя.

При увольнении работника ЕДДС надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

Обязанность по своевременному пересмотру размера ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам ЕДДС возлагается на руководителя.

4.1.2. Работникам ЕДДС устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.1.2.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

4.1.2.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

1) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

2) сверхурочная работа;

3) работа в ночное время;

4) выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

1.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьёй 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную, работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.1. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 ТК РФ.

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 труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работодателем работника в сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершённое) этой работы может повлечь за собой прочу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) при продолжении работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без согласия допускается в следующих случаях:

1) При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.1. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за один час работы.

4.1. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относится выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работы производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 подлежат.

 4.1.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного базового оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорциональной отработанному времени, ставки заработной платы.

4.1.4. Компенсационные выплаты начисляются к базовому окладу (должностному окладу) или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение базового оклада (должностного оклада) или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных доплат).

**5.** **Порядок и условия выплаты материальной помощи.**

5.1. Материальная помощь выплачивается один раз в год по заявлению работника ЕДДС в размере 1,5 базового оклада (должностного оклада). На сумму материальной помощи начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.2. Выплата материальной помощи производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.3. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда работников ЕДДС.

5.4. Работникам ЕДДС, не отработавшим полного календарного года, материальная помощь начисляется пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

5.5. В случае увольнения работника до окончания того календарного года, в котором получена материальная помощь, из выплат, причитающихся работнику при увольнении, производится удержание излишне выплаченной материальной помощи за период со дня, следующего за днем увольнения, до окончания текущего календарного года.

5.6. В случае неиспользования работником права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, либо отсутствия права на него, а также в случае длительной болезни или по другим уважительным причинам по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в другое время в течение календарного года.

5.7. Право на выплату материальной помощи, не полученной работником до истечения текущего календарного года, на последующие годы не переносится.

1. **Премирование работников.**

6.1. Премирование работников ЕДДС осуществляется с целью качественного выполнения учреждением возложенных на него функций, усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, а также привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров.

6.2. При премировании работников должны соблюдаться принципы:

- зависимости размера премии каждого работника от его квалификации,

сложности выполняемой работы, результатов и качества труда;

- равной оплаты за труд равной ценности и недопущение какой бы то ни

было дискриминации и, различий, исключений и предпочтений, не связанных с

деловыми качествами работников и результатами их труда;

- объективности при оценке результатов и качества труда.

6.3. Основанием для выплаты премии является приказ (распоряжение) руководителя.

6.4. Премия за выполнение особо важных заданий по итогам работы, может выплачиваться единовременно за календарный год.

6.5. Премия за выполнение особо важных заданий и по итогам работы за

календарный год выплачивается за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на содержание ЕДДС. Размер премии и сроки выплаты определяются руководителем.

6.6. Работники ЕДДС, не отработавшие полного календарного года, не

имеют право на получение премии.

6.7. Премирование работников ЕДДС по результатам их труда является правом, а не обязанностью работодателя.

**6.** **Порядок и условия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.**

Работникам ЕДДС предоставляются отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, которые состоят из основного ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней и дополнительных ежегодных отпусков:

6.1. За ненормированный рабочий день предоставляется не менее трёх календарных дней с учётом объема работы, степени напряженности труда, возможности выполнять трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий;

6.2. Дополнительный отпуск за работу районах, приравненных к районам Крайнего Севера -16 календарных дней.

 6.3. Дополнительный отпуск за стаж работы в ЕДДС предоставляется при стаже работы:

от 1 года до 5 лет - 3 дня;

от 5 лет до 10 лет - 6 дней; свыше 10 лет - 8 дней.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_