Утверждено

постановлением администрации

Ипатовского городского округа

Ставропольского края

от 29 ноября 2022 г. № 1823

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя и работников муниципального

казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба»

Ипатовского городского округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа Ставропольского края» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018 г. № 872 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края», решением трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений Ипатовского городского округа Ставропольского края от «14» октября 2022 г. № 12, и определяет порядок оплаты труда руководителя и работников муниципального казенного Учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа Ставропольского края (далее – Учреждение).

2. Система оплаты труда руководителя и работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края и работников, не замещающих муниципальные должности муниципальной службы Ипатовского городского округа Ставропольского края и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.

5. В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверх установленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), не включается.

6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

8. Руководитель муниципального учреждения, участвующего в проведении мероприятий, обусловленных введением на территории Ипатовского городского округа Ставропольского края режима повышенной готовности, режима чрезвычайного положения или иных особых мер в соответствии с законодательством Российской Федерации о чрезвычайном положении, в период их действия в целях оперативного перераспределения функциональных обязанностей работников утверждает временное штатное расписание муниципального учреждения без согласования с учредителем.

9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в расчете на штатную численность работников на календарный год в пределах лимитов бюджетных обязательств бюджета Ипатовского городского округа Ставропольского края (далее – местный бюджет), выделяемых на оплату труда.

**II.Порядок формирования системы оплаты**

**труда работников Учреждения.**

10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

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

- мнения представительного органа работников Учреждения.

11. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов, в том числе должностного оклада руководителя Учреждения - в размере 12 окладов (далее - окладный фонд);

в расчет фонда оплаты труда принимаются оклады с учетом их повышений, в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края и муниципальными нормативными правовыми актами Ипатовского городского округа Ставропольского края.

б) выплат компенсационного характера в размере до 25 процентов от окладного фонда;

фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем бюджетных средств в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

в) выплат стимулирующего характера в размере до 100 процентов окладного фонда;

фонд оплаты труда в части выплат стимулирующего характера может быть увеличен главным распорядителем бюджетных средств.

12. Заработная плата работников Учреждения включает:

- должностные оклады;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

13. Оплата труда и размер всех компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения и производится на основании настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

**III. Должностные оклады**

14. Размеры должностных окладов руководителя и работников Учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы платы труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018 г. № 872 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края», постановление администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 11 июня 2020 г. №751 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края» и настоящим Положением (приложение № 1).

15. Размеры должностных окладов заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

16. Размеры должностных окладов работников Учреждения индексируются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края и муниципальными нормативными правовыми актами Ипатовского городского округа Ставропольского края.

17. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**IV.Выплаты компенсационного характера**

(условия, размеры, порядок осуществления выплат

компенсационного характера)

18. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, установленных к должностному окладу.

20. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения, наделенного полномочиями работодателя (далее – руководителя), на основании документов подтверждающих выполнение работ. Основанием для осуществления выплат компенсационного характера руководителю является распоряжение должностного лица, наделенного в отношении руководителя полномочиями работодателя.

21. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

22. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения и не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

23. Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, компенсационные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

24. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

25. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приказом руководителя устанавливается доплата от оклада (тарифной ставки) в размере:

а) на работах с вредными условиями труда 1 степени, - 4 процента;

б) на работах с вредными условиями труда 2 степени, - 8 процента;

в) на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени, - 12 процентов;

г) на работах с опасными условиями труда, - 24 процента.

26. Доплата, предусмотренная пунктом 25 настоящего Положения, выплачивается работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

27. Работникам производится выплата за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях:

а) без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки за каждый час работы;

б) с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки за каждый час работы.

Перечень аварийно-спасательных работ, проводимых в особых условиях, за которые производится выплата без применения изолирующих средств – из расчета пятикратной часовой ставки за каждый час работы, с применением изолирующих средств – из расчета десятикратной часовой ставки за каждый час работы приведен в приложении 2 настоящего Положения.

Изолирующие средства, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях производится выплата из расчета десятикратной часовой ставки за каждый час работы в приложении 3 настоящего Положения.

28. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за совмещение.

29. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем и размер выплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения с письменного согласия работника.

30. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками.

31. Выплата за совмещение производится в пределах фонда оплаты труда.

32. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

а) за первые два часа работы, - в полуторном размере часовой ставки;

б) за последующие часы, - в двойном размере часовой ставки.

33. Работа в ночное время (с 22-00 до 6-00) оплачивается работникам Учреждения из расчета 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время в повышенном размере за фактическое время выполнения работ в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

34.  Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем размере:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

б) работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в) количество рабочих смен и графики сменности в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем Учреждения с учетом конкретных условий.

35. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время (с 22-00 до 06-00) и выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

36. Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

37. Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**V. Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

38. В целях поощрения работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении;

премия по итогам работы за квартал, год;

единовременные премии.

39. Руководителю и работникам Учреждения при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде ежемесячных надбавок за сложность и напряженность в размере до 100 процентов должностного оклада (оклада).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N**  **п/п** | **Профессиональная**  **квалификационная**  **группа** | **Общеотраслевой**  **уровень** | **Квалификационный**  **уровень** | **Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность,**  **%** |
| Общеотраслевые должности служащих | | | | |
| I | Директор ЕДДС | **-** | - | До 100 |
| II | Заместитель директора -начальник АСГ | **-** | - | До 100 |
| Общеотраслевые должности служащих | | | | |
| III | Инженер-электроник 2 категории | 3 | 1 | До 65 |
| Общеотраслевые профессии рабочих | | | | |
| IV | Оперативный дежурный дежурной смены (диспетчер) | 2 | 1 | До 40 |
| V | Спасатель | 1 | 1 | До 35 |
| VI | Уборщик служебных помещений | 1 | 1 | - |

40. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности руководителя и работников Учреждения приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

41. Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей за качество выполнения работ выплачивается надбавка:

а) до трех (включительно) смежных специальностей – 10 процентов должностного оклада (оклада);

б) от четырех и более смежных профессий (специальностей 0 – 25 процентов должностного оклада (оклада).

42. Перечень смежных профессий (специальностей) утверждается руководителем Учреждения.

43. Спасателям аварийно-спасательной группы Учреждения, которым в установленном порядке присвоена классная квалификация (квалификационная категория) выплачивается ежемесячная надбавка за классную квалификацию (квалификационную категорию) к должностному окладу (окладу) в соответствии с порядком проведения аттестации и присвоения классной квалификации (квалификационной категории) (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2011 года №-1091 «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей», с изменениями и дополнениями 6 марта 2015 г., 17 декабря 2016 г., 27 апреля 2018 г., единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), 2022 г.):

а) 5 процентов за 3 класс (квалификационную категорию);

б) 10 процентов за 2 класс (квалификационную категорию);

в) 20 процентов за 1 класс (квалификационную категорию).

44. Надбавка выплачивается со дня присвоения спасателям классной квалификации (квалификационной категории) в соответствии с приказом руководителя Учреждения и по день окончания срока на который присвоена классная квалификация (квалификационная категория).

45. Руководителю и работникам Учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении в следующих размерах:

а) свыше 1 года - 5 процентов;

б) свыше 3 лет - 10 процентов;

в) свыше 5 лет - 15 процентов;

г) свыше 10 лет - 20 процентов;

д) свыше 15 лет - 30 процентов.

46. Для определения выслуги лет в Учреждении приказом руководителя создается комиссия.

47. Основным документом для определения выслуги лет является трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности, военный билет).

48. Если выслуга лет не подтверждается записями в трудовой книжке или военном билете, она может быть подтверждена другими документами, а также справками, заверенными печатями установленного образца.

49. Выписка из протокола заседания комиссии с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один передается в финансово-экономическое подразделение (бухгалтерию), а второй выдается работнику на руки.

50. Процентная надбавка за выслугу лет к должностному окладу (окладу) выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

51. При увольнении работника Учреждения выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении, приведен в приложении 5 настоящего Положения.

52. Выплата премии осуществляется по итогам работы за квартал**,** год.

53. Конкретные размеры премий определяются:

для руководителя Учреждения по итогам работы за квартал, год – согласно распоряжения администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальным размером не ограничиваются;

для работников Учреждения по итогам работы за квартал, год - согласно приказа руководителя Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива исходя из своевременного и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, результатов работы, согласно статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Основные критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников Учреждения для начисления премиальных выплат указаны в приложении 4 настоящего Положения.

54. Руководителю и работникам выплачивается премия по итогам календарного года (далее - годовая премия). Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда.

Право на получение годовой премии имеют все работники, занимающие должности по утвержденным штатным расписаниям (штатам).

Основанием для выплаты годовой премии работникам является приказ руководителя, руководителю – распоряжение должностного лица, наделенного в отношении руководителя полномочиями работодателя.

**VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения**

55. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

57. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

58. Решение об установлении премии по итогам работы, единовременной премии руководителю Учреждения принимается главой Ипатовского городского округа Ставропольского края по представления курирующего заместителя главы администрации.

59. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

60. В качестве показателя эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

61. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности труда, утвержденных администрацией Ипатовского городского округа Ставропольского края, осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения по представлению курирующего заместителя главы администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

62. Работникам, проработавшим в Учреждении свыше одного года, производятся следующие единовременные премиальные выплаты:

к юбилейным датам (60, 65 лет - для мужчин, 50, 55 - для женщин) в размере одного должностного (оклада);

к профессиональному празднику в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| при стаже работы в учреждении | в процентах к должностному окладу |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| свыше 10 лет | 20 |

при наличии экономии фонда оплаты труда, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

63. Работникам Учреждения могут производиться выплаты материальной помощи.

64. Выплата материальной помощи производится при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения в размере одного должностного (оклада). Выплата материальной помощи производится по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновении чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников (супруг, супруга, родители, дети).

65. Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника, а в случае смерти работника - на основании заявления родственников, при наличии экономии фонда оплаты труда, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретные размеры принимает должностное лицо, наделенное в отношении руководителя полномочиями работодателя.

Материальная помощь не учитывается для расчета среднего заработка.

66. Выплаты работникам за время болезни производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

67. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Выплаты заработной платы устанавливаются в следующие сроки 17 числа текущего месяца выплата заработной платы за первую половину месяца и 2 числа, следующим за отчетным, за вторую половину месяца в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

68. Экономия по фонду оплаты труда работников Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

руководителя и работников

муниципального казенного учреждения

«Единая дежурно-диспетчерская

служба» Ипатовского городского округа

Ставропольского края, утвержденному постановлением администрации

Ипатовского городского округа

Ставропольского края

от 29 ноября 2022 г. № 1823

Должностные оклады

руководителя и работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба»

Ипатовского городского округа Ставропольского края

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада (в руб.) |
|  | Директор | 17456,00 |
|  | Заместитель директора – начальник АСГ | 13966,00 |
|  | Оперативный дежурный дежурной смены (диспетчер) | 10729,00 |
|  | Инженер-электроник 2 категории | 10729,00 |
|  | Спасатель | 12941,00 |
|  | Уборщик служебных помещений | 4638,00 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

руководителя и работников

муниципального казенного учреждения

«Единая дежурно-диспетчерская

служба» Ипатовского городского округа

Ставропольского края, утвержденному постановлением администрации

Ипатовского городского округа

Ставропольского края

от 29 ноября 2022 г. № 1823

Перечень

аварийно-спасательных работ, проводимых в особых условиях

работниками муниципального казенного учреждения «Единая

дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа

Ставропольского края

1. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и другое).

2. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров).

3. Работа в условиях лесных, степных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории.

4. Работа в сложных погодных условиях:

а) при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20°С и выше плюс 30°С;

б) на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/с и выше;

в) при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

г) при ограничении видимости (туман и сильная облачность) менее 1,5 метров.

5. Работа по эвакуации трупов погибших людей и животных при проведении аварийно-спасательных и других неотложных работ вне зависимости от режимов функционирования.

6. Работа на акватории водного объекта в сложных условиях:

а) в условиях паводков и наводнений;

б) при волнении воды 1 метр и более;

в) при температуре воды плюс 10°С и ниже;

г) в период становления и разрушения ледяного покрова.

7. Работа в зоне наводнения, паводка, при ликвидации последствий затоплений местности при объявлении чрезвычайной ситуации на данной территории.

8. Работы, связанные с тушением пожаров:

а) по спасению (эвакуации) пострадавших из задымленных помещений с использованием изолирующих средств (ДАСВ);

б) обеспечение доступа для пожарных и подачи огнетушащих средств к очагу возгорания;

в) подъем на высоту (спуск с высоты) пострадавших при отсутствии других эвакуации.

Приложение 3

к Положению об оплате труда

руководителя и работников

муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденному постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края

от 29 ноября 2022 г. № 1823

Перечень

изолирующих средств, при работе в которых за проведение

аварийно-спасательных работ в особые условия производится выплата из расчета десятикратной часовой ставки за каждый час работы

1. Автономный изолирующий дыхательный аппарат со сжатым кислородом (кислородно-азотной смесью) или химически связанным кислородом с номинальным временем защитного действия не менее четырех часов и другие изолирующие дыхательные аппараты с более длительным циклом обеспечения дыхания.

2. Аппарат воздушный дыхательный (АСВ-2, Спироматик 90 ТМ, ДРЕГЕР, АУЭР и другие системы аналогичного типа).

3. Водолазные системы (УСВ-50 М, Диватор МК11, Подводник-2-4 АВМ-1, 5, 8 и другие системы подобного типа).

4. Гидрокостюмы, гидрокомбинезоны сухого и мокрого типа (УГК-1-2-3-4, Викинг, Арктик и другие системы подобного типа).

5. Теплозащитные костюмы (ИК-ТГЗ, Треллеборг-Акварекс-Каверс, АУЭР и другие аналогичные костюмы).

6. Химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и другие аналогичные костюмы).

7. Автономный изолирующий дыхательный аппарат (ГОСТ Р 12.4.253-2011).

Приложение 4

к Положению об оплате труда

руководителя и работников

муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденному постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края

от 29 ноября 2022 г. № 1823

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера руководителю и работникам

муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера, устанавливаемых работникам муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» Ипатовского городского округа Ставропольского края (далее – Положение, Учреждение) регламентирует порядок стимулирования работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение отражает критерии и показатели качества и результативности труда.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на усиление материальной заинтересованности работника, проявления творческой инициативы и активности для решения актуальных задач.

1.4. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые Учреждение устанавливает самостоятельно. Выплаты устанавливаются приказом руководителя по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения.

2. Порядок рассмотрения и утверждения размеров

стимулирующих выплат.

2.1. Для установления работникам конкретных размеров стимулирующих выплат в Учреждении образуется комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам. Решение о выплате ежемесячных надбавок за сложность и напряженность работникам оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.2. Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю определяется распоряжением должностного лица, наделенного в отношении руководителя Учреждения полномочиями работодателя.

2.3. Распределение выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю и работникам Учреждения осуществляется по итогам работы за месяц с учетом отработанных часов, выполнения показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Процент надбавки |
| **Директор и заместитель директора - начальник АСГ** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой, исполнительской отчетной, финансовой дисциплин и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений администрации. Своевременное материально-техническое обеспечение деятельности учреждения. | До 30% |
| 2 | Своевременное предоставление учреждением месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество. Целевое и эффективное использование бюджетных средств в течение учетного периода. Отсутствие просроченной кредиторской, дебиторской задолженностей. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок главному распорядителю бюджетных средств (администрации Ипатовского городского округа) | До 40% |
| 3 | Укомплектованность учреждения работниками. Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и переаттестации работников. Отсутствие замечаний при проведении проверок кадрового производства. Отсутствие фактов нарушения порядка сбора и передачи оперативной информации о чрезвычайных ситуациях | До 30% |
|  | **ВСЕГО** | **До 100%** |
| **Оперативный дежурный дежурной смены (диспетчер)** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия(бездействие) работника. Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности. | До 15% |
| 2 | Своевременное доведение сигналов(распоряжений) при возникновении аварий, катастроф, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций. | До 10% |
| 3 | Уровень оперативности, качество реагирования и взаимодействие с экстренными оперативными и дежурными службами при вызовах (сообщения о происшествия) по телефонному номеру 112. Своевременная передача информации вышестоящему руководству. | До 10% |
| 4 | Качественное ведение учета и регистрации поступающих вызовов, сообщений о происшествиях и сигналов по телефонному номеру 112. Участие в учебно-тренеровочных мероприятиях | До 5% |
|  | **ВСЕГО** | **До 40%** |
| **Спасатель** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия(бездействие) работника. Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности. | До 20% |
| 2 | Наличие допусков к видам спасательных работ, удостоверений(водительское). Выполнение нормативов по физ. Подготовке (приказ МЧС России №345 от 23.07.2000 года). Умение работать со снаряжением, спасательным оборудованием, средствами химической и радиационной защиты. Качественная отработка занятий и нормативов по профессиональной подготовке | До 15% |
|  | **ВСЕГО** | **До 35%** |
| **Инженер-электроник 2 категории** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия(бездействие) работника. Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности | До 20% |
| 2 | Поддержание в работоспособном состоянии серверного оборудования, средств вычислительной техники, своевременное техническое обслуживание электронной техники. Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ, устранение возникших неисправностей. Надлежащее ведение документации по использованию оборудования в системе обеспечения вызовов 112. | До 20% |
| 3 | Консультация сотрудников учреждения по вопросам информатизации, содействие в изучении и выполнении сложных операций при работе с оргтехникой и средствами вычислительной техники. Выполнение в срок заданий по внедрению, сопровождению информационных систем, созданных (создаваемых) в целях осуществления деятельности учреждения | До 15% |
| 4 | Ведение и обеспечение сохранности электронных баз данных и электронных каталогов (организация и осуществление резервного копирования информационных ресурсов) | До 10% |
|  | **ВСЕГО** | **До 65%** |

2.4. Стимулирующие выплаты распределяются в соответствии с показателями деятельности руководителя, работников Учреждения.

2.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся за счет экономии фонда оплаты труда, для каждой должности работников определяется в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации от количества вложенного труда, его качества (критерии оценки эффективности) и квалификации работника.

3. Премиальные выплаты по итогам работы.

3.1. Размер премиальной выплаты при оценке эффективности профессиональной деятельности работников Учреждения (далее – критерии) по каждому работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Основными критериями оценки эффективности для начисления премиальных выплат руководителю и работникам Учреждения являются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Процент надбавки |
| **Директор ЕДДС и заместитель директора ЕДДС-начальник АСГ** | | |
| 1 | Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений Главы администрации Ипатовского городского округа и его заместителей. Соблюдение правил и норм труда техники безопасности. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действие (бездействие) руководителя учреждения. | До 30% |
| 2 | Своевременное материально-техническое обеспечение деятельности учреждения. Своевременное предоставление учреждением месячных, квартальных, годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество. Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в течение учетного периода. Отсутствие просроченных кредиторской, дебиторской задолженностей. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок главному распорядителю бюджетных средств (администрации Ипатовского городского округа) | До 40% |
| 3 | Укомплектованность учреждения работниками. Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и переаттестации работников. Отсутствие замечаний при проведении проверок кадрового производства. Отсутствие фактов нарушения порядка сбора и передачи оперативной информации о чрезвычайных ситуациях | До 30% |
|  | **ВСЕГО** | **До 100%** |
| **Оперативный дежурный дежурной смены (диспетчер)** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия(бездействие) работника. Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности. | До 15% |
| 2 | Своевременное доведение сигналов(распоряжений) при возникновении аварий, катастроф, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций. | До 10% |
| 3 | Уровень оперативности, качество реагирования и взаимодействие с экстренными оперативными и дежурными службами при вызовах (сообщения о происшествия) по телефонному номеру 112. Своевременная передача информации вышестоящему руководству. Качественное ведение учета и регистрации поступающих вызовов, сообщений о происшествиях и сигналов по телефонному номеру 112. Участие в учебно-тренеровочных мероприятиях | До 15% |
|  | **ВСЕГО** | **До 40%** |
| **Спасатель** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия(бездействие) работника. Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности. | До 20% |
| 2 | Наличие допусков к видам спасательных работ, удостоверений(водительское). Выполнение нормативов по физ. Подготовке (приказ МЧС России №345 от 23.07.2000 года). Умение работать со снаряжением, спасательным оборудованием, средствами химической и радиационной защиты. Качественная отработка занятий и нормативов по профессиональной подготовке | До 15% |
|  | **ВСЕГО** | **До 35%** |
| **Инженер-электроник 2 категории** | | |
| 1 | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции). Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя. Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия(бездействие) работника. Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности | До 25% |
| 2 | Поддержание в работоспособном состоянии серверного оборудования, средств вычислительной техники, своевременное техническое обслуживание электронной техники. Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ, устранение возникших неисправностей. Надлежащее ведение документации по использованию оборудования в системе обеспечения вызовов 112. | До 20% |
| 3 | Консультация сотрудников учреждения по вопросам информатизации, содействие в изучении и выполнении сложных операций при работе с оргтехникой и средствами вычислительной техники. Выполнение в срок заданий по внедрению, сопровождению информационных систем, созданных (создаваемых) в целях осуществления деятельности учреждения. Ведение и обеспечение сохранности электронных баз данных и электронных каталогов (организация и осуществление резервного копирования информационных ресурсов) | До 20% |
|  | **ВСЕГО** | **До 65%** |

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

4. Комиссия по установлению выплат стимулирующего

характера работникам Учреждения

4.1. Представления представителя трудового коллектива Учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам рассматриваются комиссией по рассмотрению представлений об установлении выплат стимулирующего характера работникам (далее - комиссия).

4.2. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

4.3. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

4.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

4.5. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее состава.

4.6. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии.

4.7. По результатам рассмотрения представлений комиссия вносит предложение руководителю Учреждения об установлении выплат стимулирующего характера и их размере работникам.

4.8. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывает председатель комиссии.

4.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения оформляется приказом, к проекту которого прилагается протокол заседания комиссии.

4.10. Лицам, имеющим дисциплинарные взыскания выплаты стимулирующего характера, не устанавливаются.

4.11. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Учреждения

Приложение 5

к Положению об оплате труда

руководителя и работников

муниципального казенного учреждения

«Единая дежурно-диспетчерская

служба» Ипатовского городского округа

Ставропольского края, утвержденному постановлением администрации

Ипатовского городского округа

Ставропольского края

от 29 ноября 2022 г. № 1823

Перечень

периодов работы для исчисления стажа работы,

дающего работнику право ежемесячной процентной

надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет (далее - стаж работы), включается все время работы (службы) в центральном аппарате и территориальных органах МЧС России, Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, спасательных воинских формированиях МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, аварийно-спасательных и поисково-спасательных формированиях, военизированных горноспасательных частях, образовательных, научно-исследовательских, медицинских, санаторно-курортных и иных Учреждениях МЧС России, независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

2. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включаются:

а) период работы в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;

б) период работы в Российском корпусе спасателей;

в) период работы в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

3. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включается также время работы:

а) в воинских частях, Учреждениях, учебных заведениях, на предприятиях и в организациях министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего СССР, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена либо была предусмотрена военная служба;

б) в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

в) в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.).

4. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включаются периоды:

а) государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации;

б) периоды работы:

на ответственных должностях в органах представительной и исполнительной власти СССР, Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля СССР, органах государственного арбитража СССР, судах и органах прокуратуры СССР;

на выборных должностях в государственных органах Российской Федерации и СССР, профсоюзных органах Вооруженных Сил Российской Федерации и Вооруженных Сил СССР;

на должностях в интеграционных межгосударственных органах, созданных Российской стороной совместно с государствами - участниками Содружества Независимых Государств, в дипломатических, торговых представительствах и консульских Учреждениях Российской Федерации (СССР), представительствах министерств и ведомств СССР и представительствах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за рубежом, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации (СССР) представляли интересы государства, если перед направлением за границу они работали в воинской части и после возвращения из-за границы поступили на работу непосредственно в воинскую часть.

5. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

а) военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

б) военная служба в Вооруженных Силах СССР, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, войсках гражданской обороны, органах и войсках государственной безопасности, других воинских формированиях СССР, в Объединенных Вооруженных Силах государств - участников Содружества Независимых Государств;

в) военная служба в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - в случаях заключения и ратификации, соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

г) служба в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, Учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

д) военная служба военнослужащих - женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

е) военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, других войсках, воинских формированиях и органах из расчета один день военной службы за два дня работы.

6. Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

7. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включается также период выполнения депутатских полномочий депутатом Федерального Собрания Российской Федерации, работавшим на профессиональной постоянной основе.

8. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, не включаются:

а) периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

б) период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации[1](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73264825/#114), а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.