

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕВЕРНОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

29.08.2023 с. Северное № 499

О внесении изменений в постановление администрации Северного района Новосибирской области от 02.12.2022 № 648

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлениями администрации Северного района Новосибирской области от 23.09.2021 № 555 «Об утверждении положения о единой дежурно-диспетчерской службе муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района Новосибирской области» (с изменениями), от 02.08.2023 № 443 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», администрация Северного района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района Новосибирской области», утвержденное постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 02.12.2022 № 648 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района Новосибирской области» изложив в прилагаемой редакции (далее-Положение).

 2.Настоящее постановление и Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.08.2023.

 3.Начальнику управления делами администрации Северного района Новосибирской области (Гламаздин С.В.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Северного района Новосибирской области и опубликовать в периодическом печатном издании органов местного самоуправления Северного района Новосибирской области «Северный Вестник».

4.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по градостроительству, коммунальному хозяйству, транспорту и земельным отношениям администрации Северного района Новосибирской области Шастова А.Н.

Глава Северного района

Новосибирской области С.В. Коростелев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Северного района

Новосибирской области

от 29.08.2023 № 499

«УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Северного района

Новосибирской области

от 02.12.2022 № 648

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района

Новосибирской области»

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района Новосибирской области» (далее‑Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района Новосибирской области» (далее-учреждение).

2.Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145, 134, 135, 136 Трудового кодекса Российской Федерации и с постановлениями администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области» (с изменениями), от 25.07.2022 № 406 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений», от 02.08.2023 № 443 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», от 23.09.2021 № 555 «Об утверждении положения о единой дежурно-диспетчерской службе муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба 112 Северного района Новосибирской области» (с изменениями).

 3.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, а также в соответствии с постановлениями администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области» (с изменениями), от 25.07.2022 № 406 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений», от 02.08.2023 № 443 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», настоящим Положением и на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

4.Настоящее Положение является основанием для разработки учреждением Положения об оплате труда учреждения. Положение об оплате труда учреждения, которое утверждается приказом руководителя (начальника) учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является Приложением к коллективному договору в случае его заключения.

5.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем (начальником) учреждения самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя (начальника) учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

при штатной численности не более 24 штатных единиц – 0;

при штатной численности 25-100 штатных единиц – 1;

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя (начальника) увеличивается на 1 штатную единицу.

Возможность ознакомления работников со штатным расписанием учреждения рекомендуется предусматривать в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

7.Наименования должностей и профессий работников учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

8.Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

Руководитель (начальник) учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

9.Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

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

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу: дежурный оперативный, помощник дежурного оперативного - оператор 112.

Категориям работников, для которых установлен сменный график работы, оплата производится по суммированному учету времени, согласно ст.ст.103,154 ТК РФ. Составляется график работы. Оплата производится согласно отработанному времени в соответствии с табелем рабочего времени за месяц.

10.Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

11.Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя (начальника), заместителя руководителя (начальника) и главного бухгалтера, включает:

1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

2) выплаты стимулирующего характера;

3) выплаты компенсационного характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

12.Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем (начальником) учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

 В минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не включаются выплаты, производимые работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работнику, работающему по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанной пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

При наступлении у работника, руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13.Условия оплаты труда руководителя (начальника) учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Северного района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением и положением об оплате труда работников учреждения.

Согласно ч. 3 ст. 275 ТК РФ трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

14.При наступлении у работника, руководителя (начальника) учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

II. Порядок установления должностных окладов (окладов),

размеров оплаты труда

1.Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 25.07.2022 № 406 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений».

2.Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
| 1. | Дежурный оперативный | 8602,00 |
| 2. | Помощник дежурного оперативного - оператор 112 | 8217,00 |

3.В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждения по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, должны быть сопоставимы с размерами должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих с трудовыми функциями такого же уровня сложности, а также со схожими требованиями к образованию, обучению и опыту практической работы.

4.По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов, окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

5.Высококвалифицированным рабочим учреждения, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие учреждения могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения с учетом отраслевых особенностей с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4-8 разрядам.

6.Размеры должностных окладов заместителей руководителя (начальника) учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя (начальника) учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя (начальника) учреждения осуществляется постановлением администрации Северного района Новосибирской области.

Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (начальника) учреждения (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения) согласно приложению к настоящему положению.

8.Размер оплаты за час работы (часовой части оклада) рассчитывается следующим образом: установленный оклад работнику делится на норму рабочих часов по производственному календарю за месяц.

9.Категориям работников, для которых установлен сменный график работы, оплата производится по суммированному учету времени, согласно ст.ст.103,154 ТК РФ. Составляется график работы. Оплата производится согласно отработанному времени в соответствии с табелем рабочего времени за месяц.

При подсчете нормы рабочего времени за учетный период из него исключается время, когда работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей по уважительным причинам.

III. Виды выплат компенсационного характера

1. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1)доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2)доплата за работу в ночное время;

3)доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4)доплата за сверхурочную работу;

5)доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6)доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7)иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, Северного района Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

2.Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении об оплате труда работников учреждения, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

3.При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение представительного органа работников учреждения.

4.Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должен быть не ниже четырех процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Более высокий размер компенсации могут устанавливать коллективный договор, локальный нормативный акт учреждения (с учетом мнения представительного органа работников) (ч. 3 ст. 216, ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 216 ТК РФ).

5.Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) должен составлять не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

6.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам (в должностях «дежурный оперативный» или «помощник дежурного оперативного-оператор 112»), труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается 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 работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам учреждения 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).

7.Доплата за сверхурочную работу 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. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При подсчете нормы рабочего времени за учетный период из него исключается время, когда работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей по уважительным причинам.

При оплате сверхурочной работы можно воспользоваться правилами статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой минимальный размер двойной оплаты - двойной тариф (часовой тарифной ставки) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

 Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходные дни и оплаченная в повышенном размере при подсчете сверхурочных часов по окончании учетного периода не учитывается.

 При суммированном учете рабочего времени доплата за сверхурочную работу производится не за все сверхурочные часы, количество которых определено расчетным путем, а за минусом часов, отработанных в выходной или нерабочий праздничный день, оплаченных в повышенном размере либо компенсированных предоставлением другого дня отдыха.

 Количество сверхурочных часов определяется по итогам учетного периода – за год.

 Для оплаты сверхурочной работы размер оплаты за час работы (часовой части оклада) рассчитывается следующим образом: установленный оклад работнику умножается на двенадцать (месяцев в году) и делится на норму рабочих часов по производственному календарю за календарный год.

8.Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором должны быть не ниже 30 процентов, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение руководителем (начальником) учреждения и его заместителем дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя (начальника) учреждения принимаются Главой Северного района Новосибирской области, заместителей руководителей – руководителем учреждения.

Работа руководителя (начальника) учреждения и его заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах и в Трудовом договоре.

9.Размер доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» составляет 50 - 75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10 процентов.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

В случае если размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной частью 1 настоящего пункта, оказывается ниже размера ранее установленной надбавки, получаемой гражданами, допущенными к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, им сохраняется ранее установленная надбавка до истечения срока договора (контракта), которым она предусмотрена.

Работникам учреждения по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной частью 1 настоящего пункта, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы.

Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов.

В стаж работы работников учреждения по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы по защите государственной тайны в других органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях.

10.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю (начальнику) и работникам учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области и нормативно-правовыми актами Северного района Новосибирской области.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

1. Работникам учреждения, в том числе руководителю (начальнику), заместителю руководителя (начальника) и главному бухгалтеру учреждения, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

2) надбавка за продолжительность непрерывной работы;

3) премии по итогам календарного периода;

4) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода-месяца устанавливаются работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения.

3.Показатели эффективности деятельности учреждения должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины, должны быть проверяемы и измеримы

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.Комиссия по установлению стимулирующих выплат за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, созданная в учреждении, один раз в месяц (в конце месяца) оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения. Периодичность оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

5.Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителю (начальнику) учреждения, созданная в администрации Северного района Новосибирской области, один раза в квартал (в конце последнего месяца квартала), оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю (начальнику) учреждения, которые устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области. Периодичность оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности руководителя устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

6.Качественные показатели эффективности деятельности учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

6.1. Должность (профессия) - начальник (учреждения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Качественный показатель эффективности деятельности руководителя (начальника) | Значение показателя и критерии оценки | Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада |
| 1. | Соблюдение в учреждении норм действующего законодательства и иных актов Российской Федерации, Новосибирской области, муниципальных правовых актов Северного района Новосибирской области в сфере труда и в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны (в части, касающейся задач, возложенных на Учреждение), осуществление учреждением целей, задач, функций и видов деятельности органа повседневного управления Северного районного звена территориальной подсистемы Новосибирской области единой государственной системы предупреждения и ликвидации | Соблюдение | 21 |
| Несоблюдение  | 0 |
| 2. | Обеспечение поддержания в постоянной готовности муниципальной (местной) системы оповещения населения Северного района Новосибирской области (далее-МСО) | Соблюдение порядка содержания и эксплуатационно-технического обслуживания МСО | 20 |
| Не соблюдение порядка содержания и эксплуатационно-технического обслуживания МСО | 0 |
| 3. | Своевременность предоставления планирующих, отчетных, статистических, аналитических, информационных сведений, их качество и достоверность | Соблюдение форм, сроков, установленных порядков предоставления сведений или согласно запросу | 20 |
| Нарушение форм, сроков, установленных порядков предоставления сведений или согласно запросу | 0 |
| 4. | Укомплектованность учреждения работниками основного персонала  | Доля укомплектованности – от 75% до 100% | 13 |
| Доля укомплектованности – менее 75% | 0 |
| 5. | Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда | Выполняется | 13 |
| Не выполняется  | 0 |
| 6. | Отсутствие в учреждении на первое число каждого месяца календарного периода непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения | Отсутствиезадолженности | 13 |
| Наличиезадолженности | 0 |
| 7. | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам не урегулирования конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (начальника) со стороны населения, органов власти и работников учреждения | Отсутствие | 13 |
| Наличие | 0 |
| 8. | Отсутствие документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности | Отсутствие | 13 |
| Наличие | 0 |
| 9. | Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов | Отсутствие | 13 |
| Наличие | 0 |
| 10. | Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения. Ведение учреждением раздела учреждения на официальном сайте администрации Северного района Новосибирской области, обеспечение информационного наполнения в актуальном состоянии, открытость | Наличие в учреждении информационных стендов, уголков с информацией об учреждении, учредительными документами и иными информациями, касающиеся деятельности ЕДДС.Наличие раздела учреждения на официальном сайте администрации Северного района Новосибирской области и его информационного наполнения в актуальном состоянии | 13 |
| Невыполнение одного из вышеуказанных критериев | 0 |
| 11. | Освоение новых эффективных методик управления учреждением  | Не реже 1 раза в 2 года | 10 |
| Не освоение новых эффективных методик управления учреждением или реже 1 раза в 2 года | 0 |
| 12. | Контроль за организацией и обеспечением санитарно-гигиенического состояния в помещениях занимаемых Учреждением | Организовано и обеспечено санитарно-гигиеническое состояние в помещениях | 8 |
| Отсутствие контроля за организацией и обеспечением санитарно-гигиенического состояния в помещениях | 0 |
| Итого: | до 170 |

|  |
| --- |
| **6.2.Должность (профессия) – дежурный** **оперативный** |
| №п/п | Качественный показатель эффективности деятельности работника учреждения |
| 1. | Высокое качество выполняемой работы |
| 2. | Обеспечение трудовой и исполнительской дисциплины |
| 3. | Ведение делопроизводства (общего и электронного), своевременное и грамотное осуществление деятельности, обеспечивающей документирование, документооборот, хранение и использование документов, касающихся основной деятельности ЕДДС, дежурного оперативного, соблюдение требований, правил и порядка(ов) ведения документации дежурного оперативного. |
| 4. | Обеспечение оперативности в реагировании на сообщения от населения о ЧС (происшествии, аварии), пожарах или от автоматизированных информационных систем, а также в сборе, обработке, создании (формировании, составлении) и представлении управленческих, организационных, планирующих, отчетных, статистических, аналитических, информационных документов, включая служебные письма и иные служебные документы в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, в том числе в обеспечении безопасности людей на водных объектах и обеспечении пожарной безопасности, и гражданской обороны в части, касающейся задач, возложенных на Учреждение или на орган повседневного управления Северного районного звена ТП РСЧС (далее-сведения) |
| 5. | Обеспечение грамотности, достоверности и своевременного внесения информации (сведений) в автоматизированные информационные системы (электронные системы, программы, порталы, базы), актуализация, направление и/или подтверждение информации (сведений) в них |
| 6. | Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, оргтехники, технических средств всех видов комплекса средств автоматизации ЕДДС (далее-КСА), систем связи и оповещения, системы приема сигналов оповещения и боевого управления, центра обработки вызовов системы-112, систем мониторинга, автоматизированной информационно-управляющей системы РСЧС (далее-АИУС РСЧС), аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» (далее-АПК «Безопасный город»), системы резервного электроснабжения и иного специализированного программного обеспечения, позволяющее оперативной дежурной смене ЕДДС выполнять задачи по предназначению |
| 7. | Соблюдение норм и правил по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, правил эксплуатации технических средств (вверенного оборудования) и правил в области информационно-коммуникационных технологий, обеспечения информационной безопасности |
| 8. | Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, основных средств учреждения, дежурного оперативного, отсутствие недостач и хищений |
| 9. | Совершенствование практических навыков работы, профессиональная подготовка |
| 10. | Содействие достижению общих результатов, качественных показателей деятельности учреждения  |

|  |
| --- |
| **6.3.Должность (профессия) – помощник дежурного** **оперативного - оператор 112** |
| №п/п | Качественный показатель эффективности деятельности работника учреждения |
| 1. | Высокое качество выполняемой работы |
| 2. | Обеспечение трудовой и исполнительской дисциплины |
| 3. | Ведение делопроизводства (общего и электронного), своевременное и грамотное осуществление деятельности, обеспечивающей документирование, документооборот, хранение и использование документов, касающихся основной деятельности ЕДДС, помощника дежурного оперативного-оператора 112, соблюдение требований, правил и порядка(ов) ведения документации помощника дежурного оперативного-оператора 112. |
| 4. | Обеспечение оперативности в приеме, обработке и передачи вызовов по единому номеру «112»  |
| 5. | Обеспечение грамотности, достоверности и своевременного внесения информации (сведений) в автоматизированные информационные системы, в типовой сегмент государственной информационной «Система обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112» на территории Новосибирской области» |
| 6. | Обеспечение бесперебойной работы комплекса технических средств Системы 112, оргтехники, вверенного оборудования, |
| 7. | Соблюдение норм и правил по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, правила эксплуатации технических средств (вверенного оборудования) и правил в области информационно-коммуникационных технологий, обеспечения информационной безопасности |
| 8. | Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, основных средств учреждения, помощника дежурного оперативного-оператора 112, отсутствие недостач и хищений |
| 9. | Совершенствование практических навыков работы, профессиональная подготовка  |
| 10. | Содействие достижению общих результатов, качественных показателей деятельности учреждения  |

7.Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) за качественные показатели эффективности деятельности.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности могут быть уменьшены или отменены руководителю (начальнику) учреждения в случаях:

1)нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2)необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3)наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4)наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

 При наличии вышеуказанных случаев надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности могут быть уменьшены или отменены работникам (дежурному оперативному, помощнику дежурного оперативного-оператору 112 и т.д.) учреждения полностью в случаях:

* нарушения должностных обязанностей,
* невыполнения качественных показателей эффективности деятельности,
* нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работником, в том числе:
* нарушения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);
* прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего времени);
* распития спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы;
* нарушения или изменения графика дежурств без согласования с руководителем, самовольная замена смен дежурства;
* нарушений нормативно правовых, правовых и локальных актов вышестоящих органов (Российской Федерации, Новосибирской области, Северного района Новосибирской области) и учреждения в области гражданской обороны, территориальной обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (в части, касающейся задач, возложенных на учреждение, единую дежурно-диспетчерскую службу учреждения (далее-ЕДДС),
* наличия обособленного обращения, жалобы на работника и работу учреждения (по вине работника),
* наличия замечания при контроле (проверке) несения дежурства, зафиксированной в журнале контроля несения дежурства,
* наличия дисциплинарного взыскания (замечания, выговора).

При наличии вышеуказанных случаев надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода работникам учреждения не начисляются.

 8.Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем (начальником), имеющим право приема на работу, на основании решения комиссии по установлению стажа работы, созданной в учреждении.

|  |  |
| --- | --- |
| **стаж работы** | **% к должностному окладу** |
| от 3 лет до 5 лет | 5 |
| от 5 лет до 10 лет | 10 |
| от 10 лет до 20 лет | 15 |
| от 20 лет и выше | 20 |

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы, является трудовая книжка.

Выплата ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы производится с месяца, в котором наступило право назначения или изменения размера данной надбавки.

9.Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя (начальника) учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель (начальник) учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода руководителю (начальнику) учреждения устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в администрации Северного района Новосибирской области.

10.Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель (начальник) учреждения.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю (начальнику) учреждения устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области.

Размер премии руководителю (начальнику) учреждения определяет администрация Северного района Новосибирской области.

11.Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю (начальнику) и работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

12. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение представительного органа работников учреждения.

13.Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю (начальнику) и конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

14.Надбавки устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) за качественные показатели эффективности деятельности и могут быть уменьшены или отменены полностью в случае нарушения должностных обязанностей и невыполнения качественных показателей эффективности деятельности, правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

**V. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения**

1.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя (начальника), его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5 раздела V «Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров» Положения о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области, утвержденного постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области» (с изменениями).

2.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5 раздела V «Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров» Положения о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области, утвержденного постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области» (с изменениями).

3.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя (начальника), заместителей руководителя (начальника), главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя (начальника), заместителей руководителя (начальника), главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя (начальника), его заместителей, главного бухгалтера).

4. Определение среднемесячной заработной платы руководителя (начальника), его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №  922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**VII. Заключительные положения**

1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории Новосибирской области».

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