

ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ЧЕРНСКИЙ РАЙОН

СОБРАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЕРНСКИЙ РАЙОН

РЕШЕНИЕ

от 28 марта 2025 года

№ 18-70

**Об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская служба Чернского района»**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании статьи 23 Устава Чернского муниципального района Тульской области, Собрание представителей муниципального образования Чернский район **РЕШИЛО:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Чернского района» (Приложение).

2. Обнародовать настоящее решение в установленном порядке и разместить на официальном сайте муниципального образования Чернский район: <https://chernskij-r71.gosweb.gosuslugi.ru/>.

3. Настоящее решение вступает в силу с момента обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2025 года.

**Глава
муниципального образования
Чернский район**



О.А. Куршева

Приложение
к решению Собрания представителей
муниципального образования
Чернский район
от 28 марта 2025 года № 18-70

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская служба Чернского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Чернского района» (далее – Положение, работник) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», ГОСТом Р 22.7.01-2021 «Национальный стандарт Российской Федерации. Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Единая дежурно-диспетчерская служба. Основные положения», утвержденным Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27 января 2021 г. № 25-ст, законом Тульской области от 31.05.2018 № 28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» в целях повышения оперативности и эффективности действий районных служб при угрозе и возникновении аварий, катастроф и стихийных бедствий, обеспечения социальных гарантий работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Чернского района» (далее-Учреждение) и включает в себя:

- наименование должности и размер должностного оклада работника;
- наименование и условия выплат стимулирующего характера;
- наименование и условия выплат компенсационного характера;
- наименование и условия иных дополнительных выплат.

1.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

1.3. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.4. Установить, что заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) Учреждения.

1.5 Индексация заработной платы осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами Тульской области, муниципального образования Чернский район.

2. Условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера;
- иных дополнительных выплат.

2.2. Наименование должности работника и размер должностного оклада устанавливается согласно приложению к данному Положению.

2.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни;
- выплаты за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа);
- выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- выплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

2.5. К иным дополнительным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь.

2.5.1. Работникам, уволенным в течение календарного года и не получившим единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачиваются.

2.5.2. Работникам, принятым в течение календарного года выплата материальной помощи производится пропорционально числу календарных месяцев в данном календарном году, начиная с месяца приема на работу работника (месяц считается полностью отработанным, если работник отработал в данном календарном месяце половину или больше половины рабочих дней).

2.5.3. В случае увольнения работника материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

2.6. Оплата труда работников производится за счет средств бюджета муниципального образования Чернский район в пределах фонда оплаты труда работников, сформированного в соответствии с предельными размерами должностных окладов, стимулирующих, компенсационных и иных дополнительных выплат, установленных настоящим Положением.

3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за выслугу лет) устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет включительно - 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет включительно - 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет включительно – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

3.2. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

- время работы на муниципальных должностях муниципальной службы и государственных должностях;
- время работы в аппаратах органов государственной власти и управления всех уровней;
- время работы в учреждениях МЧС России;
- время военной службы, а также службы на должностях рядового и начальствующего состава внутренних дел, МЧС России;
- время работы в ЕДДС.
- иные периоды работы, способствующие приобретению навыков для работы на занимаемой должности, но не менее 3 лет. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным актом работодателя создаются соответствующие комиссии.

3.3. Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающий право на установление выплаты к тарифной ставке (окладу за выслугу лет, суммируются.

3.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка либо сведения о трудовой деятельности, представляемые работнику работодателем.

3.5. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой выплаты на основании приказа начальника Учреждения.

4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее- выплата) работникам устанавливается с учетом сложности и напряженности служебной деятельности и специального режима работы.

4.2. Выплата работнику устанавливается работодателем персонально распорядительным актом.

4.3. Основными критериями для установления размера выплаты к должностному окладу за выполняемую работу являются:

- многосторонний характер выполняемых должностных обязанностей;
- самостоятельность в работе, компетентность в принятии решений, проявление инициативы.

4.4. Выплата устанавливается дифференцированно от 70 до 130 процентов должностного оклада и выплачивается в пределах годового фонда оплаты труда согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.5. Изменение размера выплаты производится работодателем при изменении степени сложности и напряженности служебной деятельности.

4.6. Выплата производится за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы пропорционально отработанному времени.

5. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ

5.1. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ (далее - выплата) устанавливается в целях повышения заинтересованности работников в результатах профессиональной служебной деятельности устанавливается дифференцированно с учетом:

- добросовестного и качественного исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями и высоких личных профессиональных показателей;

- своевременного выполнения распоряжений, приказов, указаний вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;
- поддержания квалификации на уровне, достаточном для исполнения должностных обязанностей;
- соблюдения установленных правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение принципов служебного поведения.

5.2. Выплата устанавливается персонально по каждому работнику в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

Предельный размер выплаты работнику не может превышать 300 %.

5.3. Для установления выплаты приказом начальника Учреждения создается комиссия по установлению размера выплаты работникам Учреждения (далее - Комиссия). Установление выплаты осуществляется начальником Учреждения на основании решения Комиссии по согласованию с Учредителем.

5.4. Изменение размера выплаты осуществляется в зависимости от изменения эффективности и результативности осуществляемой деятельности.

5.5. Выплата производится за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы пропорционально отработанному времени.

5.6. Установление выплаты начальнику Учреждения осуществляется на основании решения Комиссии, создаваемой Учредителем.

6. Премияльная выплата по итогам работы

6.1. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, год) (далее - премия) является формой материального стимулирования работника в решение уставных задач, своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей.

6.2. Размер премии устанавливается работнику персонально в процентах к должностному окладу исходя из результатов деятельности работника, в пределах годового фонда оплаты труда.

6.3. При определении размера премии учитываются своевременность, качество, оперативность выполнения работником отдельных заданий, проявленная при их выполнении инициатива, творческий подход и профессионализм.

6.4. Для установления премии приказом начальника Учреждения создается комиссия по установлению размера премии работникам Учреждения (далее - Комиссия). Установление премии осуществляется

начальником Учреждения на основании решения Комиссии по согласованию с Учредителем.

6.5. Установление размера премии начальнику Учреждения осуществляется на основании решения Комиссии, создаваемой Учредителем.

6.6. При наличии у работника Учреждения дисциплинарного взыскания, предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации, работник не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь

7.1. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодно оплачиваемого отпуска) по заявлению работника, подаваемому работодателю производится один раз в год единовременная выплата в размере двух должностных окладов по замещаемой должности работника в пределах годового фонда оплаты труда.

7.2. Единовременная выплата не выплачивается работнику, получившему ее в текущем календарном году, уволенному и вновь принятому в том же календарном году в Учреждение.

7.3. В целях оказания социальной поддержки работнику на основании его заявления по решению работодателя выплачивается один раз в год материальная помощь в размере одного должностного оклада по замещаемой должности работника в пределах фонда оплаты труда.

7.4. В случае поступления работника на службу в течение календарного года материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

7.5. В случае увольнения работника материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.6. Материальная помощь не выплачивается работнику, получившему ее в текущем календарном году в полном размере, уволенному и вновь принятому в том же календарном году в Учреждение.

8. Иные выплаты

8.1. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за расширение зоны обслуживания работникам учреждения устанавливается доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.2. Для работников со сменным графиком работы:

- оплата труда за работу в праздничные дни составляет в размере двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы фактически отработанный в нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);
- размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

8.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится при условии, если заработная плата работника за полностью отработанную норму времени в месяц оказалась меньше установленного размера оплаты труда в Тульской области.

8.4. Работникам производятся иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, в пределах установленного фонда оплаты труда.

9. Формирование и изменения фонда оплаты труда работников

9.1. Фонд оплаты труда формируется следующим образом:

- выплата должностных окладов – 12 окладов;
 - выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в размере 3 должностных окладов;
 - выплата за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 11 должностных окладов;
 - выплата за качество выполняемых работ – в размере 14,5 должностных окладов;
 - премиальная выплата по итогам работы – в размере 2 должностных окладов;
 - единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере 2 должностных окладов;
 - выплаты материальной помощи – в размере 1 должностного оклада;
- Кроме того, в фонд оплаты труда входит:
- оплата за работу в праздничные дни;
 - работа в ночное время;
 - доплата до минимального размера оплаты труда.

9.2. Работникам производятся иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.3. Изменение в течение календарного года утвержденного фонда оплаты труда производится в следующих случаях:

- проведение индексации должностных окладов;
- существенных изменений действующих условий оплаты труда;
- в случае увеличения (уменьшения) штатной численности.

9.4. Начальник Учреждения вправе перераспределять средства оплаты труда работников между выплатами.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская
служба Чернского района»

Размеры должностных окладов работников
муниципального казенного учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская служба Чернского района»

Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей в месяц)
начальник	10946
заместитель начальника-старший дежурный оперативный	10579
системный администратор	10167
дежурный оперативный	10167
помощник дежурного оперативного-оператор 112	10167

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
«Единая дежурно-диспетчерская
служба Чернского района»

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование должностей и профессий	Размер выплаты (в процентах к должностному окладу)
начальник	130
заместитель начальника-старший дежурный оперативный	120
системный администратор	100
дежурный оперативный	90
помощник дежурного оперативного-оператор 112	90