АДМИНИСТРАЦИЯ

Саянского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

Агинское

13.11.2024г. 555-п

Об утверждении Положения об оплате труда

работников Муниципального казенного

учреждения «ЕДДС Саянского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Саянского районного Совета депутатов от 27.10.2022 года № 28-210 «Об утверждении структуры администрации Саянского района», Постановлением администрации Саянского района от 03.11.2022 № 24-п «Об исполнении решения Саянского районного Совета депутатов от 27.10.2022 №28-210 «Об утверждении структуры администрации Саянского района»», руководствуясь статьями 62.1, 81 Устава Саянского муниципального района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «ЕДДС Саянского района» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Саянского района (О.Л.Фомичев).

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, подлежит размещению на веб-сайте Саянского района и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.

Глава Саянского района Д.А.Типикин

|  |
| --- |
| Приложение к Постановлению администрации Саянского района №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_24г. |

**Положение**

**об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Саянского района»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

а) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) Федерального закона от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

в). ГОСТ Р 22.7.01-2021 «Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Единая дежурно-диспетчерская служба»

г) Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

д) Постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казённого учреждения»;

е) Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

ё) Решения Саянского районного Совета депутатов от 27.10.2022 года № 28-210 «Об утверждении структуры администрации Саянского района»;

ж) Постановления Администрации Саянского района от 03.11.2022 № 543-п «Об исполнении решения Саянского районного Совета депутатов от 27.10.2022 года № 28-210 «Об утверждении структуры администрации Саянского района», постановления Администрации Саянского района от 30.09.2013 № 698-п «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений Саянского района, в которых по состоянию на 30.09.2013 действует тарифная система оплаты труда», регулирует условия оплаты труда работников МКУ «ЕДДС Саянского района):

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для работников учреждения;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для работников учреждения;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

условия выплаты единовременной материальной помощи.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Саянского района» (далее - ЕДДС).

ЕДДС работает в круглосуточном режиме без выходных.

Дежурный оперативный, оператор - 112 работают сутки через трое с 8.00 до 8.00 часов, в соответствии с графиком дежурства, вахтёр, программист работает с 8.00 до 17.00 часов.

Оплата труда производится согласно отработанному времени, в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

Норма рабочего времени по должностям: дежурный оперативный, оператор - 112 в соответствии с ч.2 ст.91 Трудового Кодекса Российской Федерации составляет: для мужчин 40 часов в неделю, для женщин 36 часов в неделю.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- виды выплат компенсационного характера;

- виды выплат стимулирующего характера;

1.4. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам, оказывается, по решению начальника Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 (трех тысяч) рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем вторым настоящего пункта.

Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа начальника Учреждения по письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прилагаются копии документов, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

**2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

**3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. Работникам ЕДДС предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за сверхурочную работу и работу в праздничные дни;

3.3. Размер доплат, указанных в абзаце [четвертом пункта 3](consultantplus://offline/ref=9A125C5A4B70D67674D8AA57F1ABF762F624B5EE74F504A9DCF2B1F52ECEB09CADC55909444A81191DA720Y2IAD).2 настоящего Порядка, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% должностного оклада.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночное время устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 50% часовой ставки.

3.5. Работникам ЕДДС, привлекавшимся к сверхурочной работе и работе в праздничные дни устанавливается повышенная оплата в соответствии с ч.1 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников ЕДДС устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

4.1. Работникам ЕДДС в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональные выплаты;

- выплаты за качество выполненных работ;

- специальная краевая выплата;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, а также оценочный лист устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению

4.3. Работникам ЕДДС устанавливаются следующие выплаты персонального характера:

4.3.1. Начальником Учреждения работникам ЕДДС устанавливаются выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы в размере до 100 процентов должностного оклада.

4.3.2. За выполнение дополнительных видов работ: охрана здания администрации района в ночное время и выходные дни, ведение военного учёта и кадрового в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретный размер персональной выплаты устанавливается руководителем Учреждения исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.3.3. Работникам ЕДДС устанавливаются доплаты, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.3.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=7410015C95837A98B17E0A761D0375156FEE4138E463D5DC73846B1234B41B5DV1PFH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=7410015C95837A98B17E0A761D0375156FEE4138E463D5DC73846B1234B41B5DV1PFH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=7410015C95837A98B17E0A761D0375156FEE4138E463D5DC73846B1234B41B5DV1PFH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=7410015C95837A98B17E0A761D0375156FEE4138E463D5DC73846B1234B41B5DV1PFH) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплаты работникам ЕДДС по итогам работы производятся за год из средств фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения и учитывается выполнение следующих критериев:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

-соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.5. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам ЕДДС устанавливаются руководителем Учреждения на очередной месяц по итогам работы за предыдущий месяц, в соответствии с результатам рассмотрения комиссии по выплате стимулирующих выплат.

4.6. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = Ст.б × Б×Ч,

100%

где:

С – размер ежемесячной выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

Ст.б – стоимость 1 отработанного часа стимулирующих выплат работником за отработанный месяц;

Б – количество баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за предшествующий месяц в %.

Ч – отработанное количество часов работником в месяц.

Ст.б = Q.стим ÷ Ч.об.,

Ч.об. = количество дней в месяце × 24часа.

где:

Qстим – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам за отчетный месяц в размере, предусмотренном на эти цели;

Q стим = Qзп– Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат и надбавок на месяц, в пределах средств на оплату труда;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

Qстим – не должен превышать суммы должностных окладов работников в месяц;

Максимальное значение баллов при выполнении всех показателей конкретным работником составляет\*:

|  |  |
| --- | --- |
| - для оператора - 112, вахтёра, программиста; | 100 |
| - для дежурного оперативного | 100 |
| - для дежурного оперативного (старший) | 100 |
| согласно приложения №2. |  |

*(\* Конкретное количество максимальных значений баллов по каждой категории работников устанавливается в данных пределах приказом по ЕДДС и распоряжением Главы района)*

**5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НАЧАЛЬНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ.**

5.1. Заработная плата начальника учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада начальника учреждения устанавливается трудовым договором и составляет 1,6 размеров оплаты труда, к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, определяется в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

5.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала и перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада начальника определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера начальнику учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера начальнику учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат начальнику ЕДДС по итогам работы за соответствующий месяц, устанавливается Главой района в соответствии с оценкой результативности учреждения, утвержденной комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

Начальнику ЕДДС в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера согласно п. 4.1. Положения.

5.6. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до100 процентов должностного оклада.

5.7. За ненормированный рабочий день в размере до 100% оклада (должностного оклада).

5.8. За работу со сведениями, составляющими гос. тайну до 10%.

5.9. Выплаты начальнику Учреждения по итогам работы (за год) производятся с учетом результатов оценки следующих условий:

- результатов комплексной оценки выполнения показателей;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период.

Выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

5.10. Начальнику Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом раздела 1, по решению главы Саянского района.

**6. Специальная краевая выплата.**

6.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда начальника учреждения и работников учреждения.

Начальнику учреждения и работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Начальнику учреждения и работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты начальнику учреждения и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (1)

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный   
с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Саянского района». |

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы.**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

1. размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

**ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» с учетом индексации на 01.07.2023года.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (вахтер) | 3481,00 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (оператор-112) | 4498,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень (программист) | 4943,00 |

Должности не предусмотренные ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.** |
| Дежурный оперативный (старший) | 7167,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №2 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Саянского района». |

**Критерии оценки результативности и качества труда работников.**

| **№**  **п/п** | **Должность** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Период оценки** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач:** | | | | |
| 1.1 | Дежурный оперативный,  Оператор-112,  Вахтер  Программист | Выполнение должностных обязанностей, | выполнение | До 30 | 1 раз  в месяц |
| невыполнение | 0 |
| Соблюдение дисциплины труда, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | выполнение | До 30 | 1 раз  в месяц |
| невыполнение | 0 |
| Отсутствие обоснованных  зафиксированных замечаний со стороны руководителя, | отсутствие | До 10 | 1 раз  в месяц |
| наличие | 0 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **2** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:** | | | | |
| 2.1 | Дежурный оперативный,  Оператор-112,  Вахтер  Программист | Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества | выполнение | До 5 | 1 раз  в месяц |
|  |  |  |
|  |  | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | выполнение | До 5 | 1 раз  в месяц |
|  |  |  | | | |
| **3** | **Выплата за качество выполняемых работ:** | | | | |
| 3.1 | Дежурный оперативный,  Оператор-112,  Вахтер  Программист | Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам | отсутствие | До 5 | 1 раз  в месяц |
| наличие | 0 |

**Критерии оценки результативности и качества труда начальника**

| **№**  **п/п** | **Должность** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Период оценки** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач:** | | | | |
| 1.1 | начальник | Выполнение должностных обязанностей, | выполнение | До 40 | 1 раз  в месяц |
| невыполнение | 0 |
| Соблюдение дисциплины труда, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | выполнение | До 30 | 1 раз  в месяц |
| невыполнение | 0 |
| Отсутствие обоснованных  зафиксированных замечаний со стороны учредителя, | отсутствие | До 10 | 1 раз  в месяц |
| наличие | 0 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **2** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:** | | | | |
| 2.1 | начальник | Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества | выполнение | До10 | 1 раз  в месяц |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | |
| **3** | **Выплата за качество выполняемых работ:** | | | | |
| 3.1 | начальник | Жалобы и замечания по работе учреждения | отсутствие | До 10 | 1 раз  в месяц |
| наличие | 0 |

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ работников ЕДДС**

СОГЛАСОВАНО

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

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

(руководитель учреждения, должность,

фамилия, инициалы, дата)

Лист самооценки

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

(наименование комиссии или должность, фамилия, инициалы работника,

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

осуществляющего оценку результативности и качества труда работников учреждения)

За месяц (квартал) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки результативности и качества труда (руководителя, работников учреждения) | Количество баллов по результатам самооценки деятельности (руководителя, работников учреждения) | Роспись (комиссии или руководителя) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Саянского района». |

[Порядок](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=45964;fld=134;dst=100010) исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКУ «ЕДДС Саянского района».

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

n

SUM ДО i

i=1

ДОср = --------,

n

где ДОср – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО i – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

- дежурный оперативный (старший)

- дежурный оперативный (ведущий)

- дежурный оперативный

- оператор - 112