



**МИНИСТЕРСТВО
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(Минпромэнерго Алтайского края)

П Р И К А З

21.07.2020

г. Барнаул

№ 25/79-ап

«Об утверждении положения об оплате труда работников краевого казенного учреждения «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае»

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» приказываю:


1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников краевого казенного учреждения «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае».

2. Краевому казенному учреждению «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае» обеспечить внесение изменений в установленном порядке в условия трудовых договоров с работниками.

3. Признать приказ управления Алтайского края по промышленности и энергетике Алтайского края от 06.04.2018 № 34/15-ап «Об утверждении положения об оплате труда работников краевого казенного учреждения «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае» утратившим силу.

4. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

Министр

 В.С. Химочка

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

Приказом Министерства
промышленности и энергетики
Алтайского края
от 21.07.2020 № 25/79-ан

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого казенного учреждения «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае»

Глава I. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда (далее – «положение») работников краевого казенного учреждения «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае» (далее – «Учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375»), иными нормативными правовыми актами Алтайского края, и включает в себя:

порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников Учреждения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

условия выплаты материальной помощи.

Порядок оплаты труда работников Учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим положением, утверждается локальным нормативным актом Учреждения и согласовывается с Министерством промышленности и энергетики Алтайского края (далее – «Учредитель», «Министерство»).

Условия оплаты труда, включая сведения о размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Учреждения, повышающих коэффициентов к ним, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем, согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности работников Учреждения. Наименования должностей или профессий работников

определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников.

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 без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из них.

Глава II. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников Учреждения, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления

1. Условия оплаты труда работников

1.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Алтайского края») с соблюдением следующих условий:

1.1.1. Не превышения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, в отношении Учреждения, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.1.2. В целях настоящего примерного положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, Министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда

государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на утвержденную в штатном расписании численность государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до наступления календарного года Министерством до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.1.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения и их филиалов, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства.

Минимальные оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему положению. Минимальные оклады (должностные оклады) работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему положению. Минимальные оклады (должностные оклады) работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников устанавливаются с учетом присвоенной категории, требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации.

1.2. С учетом образования и стажа работы работникам Учреждения присваиваются следующие категории:

III категория – наличие профессионального образования без предъявления требований к стажу работы;

II категория – наличие высшего профессионального образования или стажа работы по специальности более 3 лет;

I категория – наличие высшего профессионального образования и стажа работы по специальности более 1 года или стажа работы по специальности более 5 лет.

1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников применяется повышающий коэффициент в размере 1,5 за специфику деятельности Учреждения, образующий новые оклад (должностной оклад) и ставку заработной платы, которые учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам).

1.4. Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в размере до 2,0.

Повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливается специалистам учреждений, работающим в сельской местности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Размер выплат с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающие коэффициенты.

1.5. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

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

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

В случае признания рабочего места с классом вредности 3.1 и 3.2, по результатам специальной оценки условий труда, работникам Управления устанавливается надбавка к (окладу) должностному окладу не менее 4 процентов.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и прочими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За проведение аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо опасным, перечень которых установлен в Приложении 4 к настоящему положению, выездному составу работников Учреждения устанавливается доплата за работу:

без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.1. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.2. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

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

2.4.4. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты устанавливается не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) если работа в нерабочий праздничный или выходной 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.

Выплата за работу в ночное время с 22 до 6 часов составляет не менее 20 процентов и не более 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются приказом Учреждения, и включаются в трудовые договора работников Учреждения.

2.4.5. Выплаты за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.6. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в

соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников (при необходимости) и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии;

иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с принятыми в Учреждении критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении решений вышестоящих краевых органов власти и реализации государственных программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. При их установлении учитываются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение непредвиденных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и краю, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

сотрудничество с зарубежными партнерами;

знание и применение в работе иностранных языков.

Размер выплаты определяется руководителем Учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 60 процентов в соответствии с установленными настоящим пунктом показателями. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на I год, по истечении которого

сохраняется или отменяется на основании решения руководителя Учреждения.

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 3 лет	10
от 3 до 4 лет	15
от 4 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
более 15 лет	40

Исчисление стажа работы, дающего право на ежемесячную выплату за выслугу лет, осуществляется в соответствии с порядком (Приложение 5).

3.4. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения, ему устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

3.5. Периодичность, порядок и размер премиальных выплат по итогам работы осуществляются в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами Учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей в Учреждении устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.5.1. Премия по итогам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из фонда оплаты труда и устанавливается в размере до 100% должностного оклада.

При разработке критериев учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении работ, мероприятий, проводимых в Учреждении;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премирование работников Учреждения по итогам работы (квартал, год) осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда с целью мотивации к повышению эффективности деятельности.

3.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями премирования за выполнение особо важных и срочных работ являются:

инициатива, творческий подход к выполнению особо важных и срочных работ;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

подготовка и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ субъекта Российской Федерации.

3.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации.

3.7. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Порядок премирования работников Учреждения определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, изложенных в трудовом договоре.

Конкретные размеры премии утверждаются руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы исходя из показателей, установленных для Учреждения, и максимальным размером не ограничиваются.

3.8. К окладам, (должностным окладам), ставкам заработной платы водолазов устанавливаются надбавки за присвоенный в соответствии с Едиными правилами безопасности труда на водолазных работах класс квалификации в размере:

10 процентов – за 3 класс;

15 процентов – за 2 класс;

25 процентов – за 1 класс.

Указанная надбавка осуществляется на основании документов, удостоверяющих квалификацию водолаза. К ним относятся свидетельство об окончании учебного заведения и личная карточка водолаза.

Водолазам 3, 2 и 1 класса, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой в течение не менее 500 часов с начала водолазной практики производится единовременная выплата, равная 5 минимальным размерам оплаты труда. За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. Часы пребывания под водой во время учебной подготовки и переподготовки для начисления единовременной выплаты не учитываются.

3.9. К иным выплатам относится ежемесячная выплата за подвижной характер работы и работу в оперативном режиме.

Выплата устанавливается в случае если у работника подвижной характер работы и работа в оперативном режиме предусмотрены трудовым договором. Выплата устанавливается ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Конкретный размер выплаты и критерии для её назначения определяются учреждением самостоятельно в положении об оплате труда работников.

Глава III. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

4. Норматив численности заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей Учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с Учредителем

Под фактической численностью работников Учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год

Норматив численности заместителей руководителя Учреждения пересматривается Учредителем не чаще одного раза в год.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя Учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителем Учреждения.

Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделами 3, 4 главы II настоящего положения и локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

Выплата материальной помощи заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с главой IV настоящего положения и локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

Глава IV. Условия выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

в связи с вступлением в брак;

с рождением ребенка;

тяжелая болезнь работника, подтвержденная справкой медицинской организации;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

Материальная помощь к отпуску работника, принятого в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда и не может превышать одного должностного оклада в год.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников ККУ «УГОЧС и ПБ
в Алтайском крае»

Минимальные оклады
работников Учреждения, осуществляющих деятельность в области
гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных
ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной
безопасности и безопасности людей на водных объектах

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
Первый квалификационный уровень	дежурный матрос	2681
	капитан-механик	3652
	помощник оперативного дежурного:	
	1-й категории	2751
	2-й категории	2613
	3-й категории	2381
	водитель автомобиля (пожарного)	2386
	водолаз:	
	1-й категории	3365
	2-й категории	3198
3-й категории	3055	
	радиотелеграфист	2438
Второй квалификационный уровень	заведующий учебно-методическим центром:	
	1-й категории	3437
	2-й категории	3061
	3-й категории	2684
	инспектор по основной деятельности:	
	1-й категории	4618
	2-й категории	4256
	3-й категории	3893
	специалист гражданской обороны:	
	1-й категории	4618
	2-й категории	4256
	3-й категории	3893
	старший водолаз:	
1-й категорий	3961	
2-й категории	3579	
3-й категории	3198	
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
Первый квалификационный уровень	дежурный начальник пункта управления –	2237

онный уровень	оперативный дежурный:	
	1-й категории	3647
	2-й категории	3289
	3-й категории	2908
	оперативный дежурный пункта управления:	
	1-й категории	3647
	2-й категории	3289
	3-и категории	2908
	оперативный дежурный по автоматизированным системам управления:	
1-й категории	2752	
2-й категории	2618	
3-й категории	2461	
Второй квалификаци онный уровень	спасатель	3960
	спасатель 3 класса	4318
	спасатель 2 класса	4631
	спасатель 1 класса	4989
	спасатель международного класса	5368
	спасатель-врач	5368
	спасатель-водитель:	
	1-й категории	3960
2-й категории	3579	
3-й категории	3199	
Третий квалификаци онный уровень	начальник поисково-спасательного отряда	6265
	начальник поисково-спасательного подразделения	5825
	начальник пожарной части	4622
	заместитель начальника поисково- спасательного отряда:	
	1-й категории	5825
	2-й категории	5687
3-й категории	5502	
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
Первый квалификаци онный уровень	начальник химико-радиометрической лаборатории:	
	1-й категории	4704
	2-й категорий	4308
	3-й категории	3951
Второй квалификаци онный уровень	начальник курсов:	
	1-й категории	4704
	2-й категории	4308
3-й категории	3951	

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников ККУ «УГОЧС и ПБ
в Алтайском крае»

Минимальные оклады
работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам
должностей работников образования

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый квалификационный уровень	преподаватель:	
	1-й категории	4692
	2-й категории	4323
	3-й категории	3954
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Второй квалификационный уровень	мастер производственного обучения:	
	1-й категории	4026
	2-й категории	3657
	3-й категории	3289

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников ККУ «УГОЧС и ПБ
в Алтайском крае»

Минимальные оклады
работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам
должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
Пятый квалификационный уровень	фельдшер:	
	1-й категории	3884
	2-й категории	3514
	3-й категории	3144

Приложение 4
к положению об оплате труда
работников ККУ «УГОЧС и ПБ
в Алтайском крае»

ПЕРЕЧЕНЬ
аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо
опасным

1. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.).
2. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров).
3. Работа в условиях лесных, степных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории.
4. Работа в сложных погодных условиях:
при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20°C и выше плюс 30°C;
на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек.;
сильных (интенсивных) атмосферных осадков.
5. Работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб.
6. Работа в горах на высоте свыше 3000 м или в лавиноопасной зоне с применением альпинистского снаряжения для преодоления сложных участков горного рельефа.
7. Работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения.
8. Работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных.
9. Работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях.
10. Работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой.
11. Работа в зоне ведения боевых действий.
12. Работа в зонах эпидемий (эпизоотии), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников ККУ «УГОЧС и ПБ
в Алтайском крае»

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы, дающего право на ежемесячную выплату
за выслугу лет

1. Общие положения

1.1. Право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет имеют все работники Учреждения (в том числе принятые на работу по совместительству), состоящие на должностях, установленных в приложениях 1, 2 и 3 к настоящему положению, а также на общеотраслевых должностях.

1.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет начисляется: работникам, временно замещающим должности, описанные в пункте 1.1 настоящего порядка,

- по соглашению сторон трудового договора;
- работникам, получающим повышенные оклады (должностные оклады),
- на повышенные оклады (должностные оклады).

1.3. Ежемесячная выплата за выслугу лет не выплачивается работникам, занятым на временных и сезонных работах, за исключением работников котельных и истопников, которым она выплачивается за фактический период работы (сезон).

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты

2.1. В стаж работы, за который начисляется ежемесячная выплата за выслугу лет, включается все время работы (службы) в Учреждении и его обособленных структурных подразделениях, в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России, в подразделениях Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства внутренних дел Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны иных федеральных органов исполнительной власти.

2.2. В установленный пунктом 2.1 настоящего Порядка стаж работы, дающий работникам право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

2.3. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 2.1 и 2.2 настоящего порядка, включаются все периоды, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены настоящим порядком.

2.4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 2.1 и 2.2 настоящего порядка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

2.4.1. Военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях;

2.4.2. Военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года) и до 31 декабря 1999 года – в случае заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

2.4.3. Служба в качестве рядового и начальствующего составов в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

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

2.4.5. военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.

2.5. В стаж работы не включаются:

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

2.5.2. период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

2.6. В случаях, предусмотренных пунктом 2.4 настоящего порядка, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части, подразделения органа внутренних дел, а днем поступления на работу в организацию – день, указанный в приказе о приеме работника на работу в эту организацию.

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

2.7. Решение о зачете в стаж работы иных периодов, а также об установлении стажа работы, дающего права на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, принимаются комиссией, созданной в Учреждении.