



**УПРАВЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ
И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(УГОЗН Алтайского края)**

П Р И К А З

25.06. 2025

г. Барнаул

№ 53/ПДА/41

**Об утверждении Положения об оплате труда работников краевого
казенного учреждения «Управление Алтайского края по делам
гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной
безопасности»**

В соответствии с 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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевого казенного учреждения «Управление Алтайского края по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности».

2. Краевому казенному учреждению «Управление Алтайского края по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности» обеспечить внесение изменений в установленном порядке в условия трудовых договоров с работниками.

3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет - портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

4. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

Начальник управления

М.В. Плешивцев

Утверждено
Приказом
Управления гражданской обороны
и защиты населения Алтайского края
от 25.06.2025 № 53/100/41

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ДЕЛАМ
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ
И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»**

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников краевого казенного учреждения «Управление Алтайского края по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности» (далее – «положение», «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»), приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых исполнительными органами Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», иными нормативными правовыми актами Алтайского края и включает в себя:

порядок и условия установления окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) 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.

Условия оплаты труда, включая сведения о размере оклада (должностного оклада), 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 управлением гражданской обороны и защиты населения Алтайского края (далее – «Учредитель») 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 выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

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.

Настоящим положением предусмотрено соблюдение условий непревышения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, Учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Учредителя (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 Учредителя, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до наступления календарного года Учредителем 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).

Глава II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

1. Условия оплаты труда работников

1.1. Размеры окладов (должностных окладов) для работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основании размеров, определенных Приложением 1 к настоящему положению, с учетом требований абзацев одиннадцатого-тринадцатого главы I настоящего положения.

Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

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) применяется повышающий коэффициент в размере 1,5, за исключением общеотраслевых должностей, за специфику деятельности Учреждения, образующий новые оклад (должностной оклад), которые учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат и повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Минимальные оклады (должностные оклады), определенные Приложением 1 к настоящему положению, рассчитаны с учетом повышающего коэффициента в размере 1,5.

1.4. Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). 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.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающие коэффициенты.

1.5. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой Учредителем в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1.6. Водолазам за время пребывания под водой, кроме оклада (должностного оклада), устанавливается следующая почасовая оплата:

При глубине погружения (в метрах)	Почасовая оплата (в процентах от минимального размера оплаты труда)
До 6 включительно;	10
свыше 6 до 12 включительно;	15
свыше 12 до 20 включительно;	17
свыше 20 до 30 включительно;	20
свыше 30 до 40 включительно;	25
свыше 40 до 50 включительно;	30
свыше 50 до 60 включительно	35
За время работы под водой непосредственно на грунте или объекте:	
свыше 60 до 70 включительно;	170
свыше 70 до 80 включительно;	210
свыше 80 до 90 включительно;	290
свыше 90 до 100 включительно	350
За каждые последующие 10 м погружения почасовая оплата увеличивается:	
свыше 100 до 150 м включительно	на 10 процентов
свыше 150 м	на 12 процентов

1.7. Почасовая оплата увеличивается за период декомпрессии (от глубины погружения и независимо от ее продолжительности):

1.7.1. при глубоководных спусках методом кратковременного погружения (в процентах от минимального размера оплаты труда):

свыше 60 до 100 метров включительно - 0,5 процента за метр погружения;

свыше 100 до 150 метров включительно - 1 процент за метр погружения;

свыше 150 метров - 2 процента за метр погружения;

1.7.2. методом длительного пребывания под повышенным давлением - 5 процентов за метр погружения.

1.8. При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, размер почасовой оплаты за пребывание под водой увеличивается (в процентах за сложность от исчисленной суммы почасовой оплаты):

а) при скорости течения от 0,5 м/с до 1,0 м/с включительно на 20 процентов;

б) при скорости течения свыше 1 м/с до 1,5 м/с включительно на 30 процентов;

в) при скорости течения свыше 1,5 м/с на 40 процентов;

г) при волнении воды от 2 до 3 баллов на 30 процентов;

д) при волнении свыше 3 баллов на 40 процентов;

е) при температуре воды ниже 10°C (при отсутствии обогревающих костюмов) на 10 процентов;

ж) при температуре воды ниже 4°C (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37°C на 25 процентов;

з) при работе подо льдом на 15 процентов;

и) при работе с беседки на 15 процентов;

к) при работе в галошах на захламленном и вязком грунте на 15 процентов;

л) при работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами элементами конструкций менее 1,5 метров) на 30 процентов;

м) при видимости менее 1 метра на 20 процентов;

н) при отсутствии видимости на 30 процентов;

о) при загрязнении воды вредными и токсичными примесями на 25 процентов;

п) при выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов на 40 процентов;

р) при взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами на 35 процентов;

с) при сварке и резке металла под водой на 30 процентов.

1.9. При наличии нескольких факторов, указанных в пункте 1.8 настоящего положения, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100 процентов почасовой оплаты.

1.10. За тренировочные и квалификационные спуски в бассейнах

установленная почасовая оплата производится в половинном размере. За тренировочные и квалификационные спуски в открытых водоемах установленная почасовая оплата производится с применением уменьшающего коэффициента 0,75.

1.11. Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом кратковременных погружений исчисляется с момента полного погружения водолаза под воду до момента полного выхода водолаза из воды.

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются указанные выплаты, а также размеры выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет 4% оклада (должностного оклада).

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.

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

За проведение аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо опасным, перечень которых установлен в Приложении 2 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 договоры работников Учреждения.

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

2.4.6. Водолазам 3, 2 и 1 класса, спускающимся под воду для выполнения трудовых 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 размер единовременной выплаты увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальный размер единовременной выплаты, начисленной и выплаченной 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.

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).

2.6. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), 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 выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) 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, утвержденным 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;
 надбавки за присвоенный водолазу класс квалификации;
 иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим положением.

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 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется на основании решения руководителя Учреждения.

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты к окладам (должностным окладам) 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 Приложением 3 к настоящему положению.

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

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) водолазов устанавливаются надбавки за присвоенный класс квалификации в размере:

10 процентов - за 3-й класс;

15 процентов - за 2-й класс;

25 процентов - за 1 -й класс.

Указанная надбавка осуществляется на основании документов, удостоверяющих квалификацию водолаза. К ним относятся свидетельство об окончании образовательной организации и личная книжка водолаза.

Присвоение класса квалификации водолазам производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 ее назначения определяются локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

Глава III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

4. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в

зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива.

Среднесписочная 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 среднесписочной численностью работников Учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год Учредителем.

С учетом особенностей Учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью, на основании представления Учреждения Учредитель с учетом мнения заместителя Председателя Правительства Алтайского края, координирующего деятельность данного органа, по согласованию с Губернатором Алтайского края, Председателем Правительства Алтайского края вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей руководителя Учреждения.

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 главой 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;
- 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 на оплату труда работников.

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

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников
краевого казенного
учреждения «Управление
Алтайского края по делам
гражданской обороны,
чрезвычайным ситуациям и
пожарной безопасности»

Минимальные оклады (должностные оклады) работников Учреждения

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
Второй квалификационный уровень	Начальник отделения помощников оперативных дежурных Старший специалист по приему и обработке экстренных вызовов оперативной службы системы-112 Специалист по приему и обработке экстренных вызовов оперативной службы системы-112	1 категория-9464,00 2 категория-8504,00 3 категория-7547,00
	Оперативный дежурный	9367,00
	Помощник оперативного дежурного	1 категория-7139,00 2 категория-6658,00 3 категория-6179,00
	Заведующий складом	7010,00
Четвертый квалификационный уровень	Механик	1 категория-10456,00 2 категория-9495,00 3 категория-8535,00
	Капитан-механик	9477,00
	Мастер	7010,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады),

		руб.
Первый квалификационный уровень	Юрисконсульт	1 категория-12929,00
	Старший внутренний аудитор	2 категория-12396,00 3 категория-11864,00
	Заместитель начальника отдела	1 категория-12804,00
	Заместитель начальника центра-старший преподаватель	2 категория-11843,00 3 категория-10795,00
	Заместитель начальника отдела управления в кризисных ситуациях по мониторингу и прогнозированию чрезвычайных ситуаций Заместитель начальника отдела по обеспечению мероприятий гражданской обороны Заместитель начальника отдела по обеспечению защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций Заместитель начальника учебного центра Бухгалтер Экономист Внутренний аудитор	
	Специалист по закупкам	12804,00
	Преподаватель	1 категория-12178,00 2 категория-11221,00 3 категория-10261,00
	Программист Системный администратор Администратор информационной безопасности Аналитик	1 категория-12174,00 2 категория-11236,00 3 категория-10295,00
	Специалист в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций	1 категория-12172,00 2 категория-11233,00 3 категория-10291,00
	Специалист по кадрам	1 категория-11987,00

	Инженер по охране труда Специалист по управлению документацией организации Документовед Специалист архива Специалист по связям с общественностью Специалист административно-хозяйственной деятельности Специалист гражданской обороны Инспектор по основной деятельности Старший лингвист Лингвист Старший психолог Психолог	2 категория-11047,00 3 категория-10106,00
	Инженер Инженер связи Инженер-системотехник	1 категория-10480,00 2 категория-9509,00 3 категория-8539,00
	Старший методист	1 категория-10450,00 2 категория-9493,00 3 категория-8537,00
	Методист	1 категория-9730,00 2 категория-8726,00 3 категория-7721,00
	Специалист	1 категория-7915,00 2 категория-6954,00 3 категория-5993,00
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий инженер	1 категория-10480,00 2 категория-9509,00 3 категория-8539,00
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Заместитель главного бухгалтера по экономическим вопросам	1 категория-12929,00 2 категория-12396,00 3 категория-11864,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады),

		руб.
Первый квалификационный уровень	Начальник центра	16254,00
	Заместитель начальника центра по поисково-спасательным работам Заместитель начальника центра по инженерно-техническому оборудованию Заместитель начальника центра по материально-техническому обеспечению	1 категория-15115,00 2 категория-14696,00 3 категория-14277,00
	Начальник поисково-спасательного подразделения	15115,00
	Начальник отдела Начальник отделения по защите государственной тайны Начальник подвижного пункта управления ПСЦ Заместитель начальника ЦОВ системы-112 Заместитель начальника ЦОВ системы-112 (по оперативному обеспечению) Заместитель начальника центра МТО Заместитель начальника центра по эксплуатации имущественного комплекса зданий и сооружений МТО Заместитель начальника центра по техническому и тыловому обеспечению МТО Начальник учебно-методического центра Начальник учебного центра	1 категория-13535,00 2 категория-12594,00 3 категория-11652,00

	Спасатель	1 категория -12946,00 2 категория – 12018,00 3 категория – 11204,00 без категории-10275,00
	Начальник химико-радиометрической лаборатории	1 категория-12204,00 2 категория-11229,00 3 категория-10254,00
	Начальник пожарной части	11984,00
Второй квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации Главный энергетик	1 категория-12270,00 2 категория-11296,00 3 категория-10320,00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Четвертый квалификационный уровень	Фельдшер	1 категория-10077,00 2 категория-9119,00 3 категория-8157,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
Первый квалификационный уровень	Дежурный	5399,00
	Уборщик территории Уборщик служебных помещений Сторож	5248,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
Первый квалификационный уровень	Водолаз	1 категория-8732,00 2 категория-8331,00 3 категория-7928,00
	Водитель автомобиля	7915,00
	Водитель автомобиля пожарной части	10173,00

Второй квалификационный уровень	Старший водолаз	1 категория-10278,00 2 категория-9289,00 3 категория-8299,00
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник Электромеханик Электромонтер Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	1 категория-7010,00 2 категория-6615,00 3 категория-6219,00
	Тракторист	1 категория-6277,00 2 категория-6152,00 3 категория-6024,00

Приложение 2 к Положению
об оплате труда работников
краевого казенного
учреждения «Управление
Алтайского края по делам
гражданской обороны,
чрезвычайным ситуациям и
пожарной безопасности»

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 3 к Положению
об оплате труда работников
краевого казенного
учреждения «Управление
Алтайского края по делам
гражданской обороны,
чрезвычайным ситуациям и
пожарной безопасности»

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 Приложении 1 к настоящему положению, а также на общеотраслевых должностях.

1.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет начисляется: работникам, временно замещающим должности, указанные 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 (муниципальных) 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 (службе), 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:

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

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;

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

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;

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:

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

период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5-11, 13.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

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.

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.