

Председатель первичной профсоюзной
организации работников КУ
«Чувашская республиканская
поисково-спасательная служба»



А.П. Петрушкин

2025 г.

Начальник КУ «Чувашская
республиканская поисково-
спасательная служба»



Н.И. Глухов

«13» февраля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников казенного учреждения Чувашской Республики
«Чувашская республиканская поисково-спасательная служба»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – Положение) разработано во исполнение Закона Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" и на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. №381.

1.2. Настоящее Положение определяет:

минимальные размеры окладов (базовых должностных окладов) (далее также - должностные оклады) работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – казенное учреждение) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

максимальные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам Казенного учреждения (коэффициент по квалификационному уровню);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;

порядок выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Казенного учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда казенного учреждения.

Повышающий коэффициент - величина, определяющая размер повышения должностного оклада исходя из квалификации работников казенного учреждения и занимаемой должности.

1.3. Заработная плата работников казенного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников казенного учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работнику производится доплата до величины минимального размера оплаты труда.

1.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерам принимается руководителем казенного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Указанный коэффициент устанавливается на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.5. Заработная плата работников казенного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников казенного учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

1.7. Номенклатура должностей работников казенного учреждения определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, по истечении испытательного срока в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников по

соответствующим ПКГ установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Повышающий коэффициент к минимальному размеру должностного оклада по соответствующим ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Казенном учреждении и других факторов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В казенном учреждении работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в виде надбавок и доплат.

3.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактическое время выполнения работ:

3.3.1. При проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях:

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.

3.4. К особо сложным и особо опасным аварийно-спасательным работам относятся:

работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.);

работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

работа в условиях лесных пожаров в населенной зоне, отнесенных к третьей и более сложной категории;

работа в сложных погодных условиях:

при 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/с;

сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и

дамб;

работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных;

работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, колодцах и замкнутых емкостях;

работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

работа в зоне ведения боевых действий;

работа в зонах эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

3.5. Надбавка водолазам при выполнении особо важных и особо ответственных работ (обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.) - до 20 процентов.

3.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения Казенного учреждения.

3.7. Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.7.1. За фактическое время выполнения работ:

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время из расчета 35 процентов часовой ставки должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за каждый час работы в ночное время, из расчета 50 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций в соответствии с условиями, предусмотренными приложением № 1 к настоящему Положению. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра;

оплата труда водолазов за подводные работы производится в соответствии с условиями, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению, и определяется в процентном отношении к должностным окладам.

3.7.2. На постоянной основе:

водителям за работу на автомобилях с прицепами - до 20 процентов оклада;

рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой, звеном численностью до 10 человек - 15 процентов оклада, численностью 10 человек и более - 25 процентов оклада.

3.8. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается работникам в размере не менее одинарной дневной части минимального размера должностного оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части минимального размера должностного

оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в зависимости от степени секретности сведений:

"секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 до 15 процентов;

"совершенно секретно" - от 30 до 50 процентов;

"особой важности" - от 50 до 75 процентов.

3.11. Работникам подразделений, осуществляющим функции по защите государственной тайны, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов оклада;

от 5 до 10 лет - 15 процентов оклада;

от 10 лет и выше - 20 процентов оклада.

В стаж работы работников подразделений, осуществляющих функции по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

3.12. Руководитель казенного учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.13. Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда в размере не ниже 4 процентов тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.14. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

К видам выплат стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

премиальные выплаты к профессиональным праздникам;

премиальные выплаты к праздничным дням, установленным законодательством Российской Федерации;

(премиальные) выплата ко дню рождения работника (50 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Выплата ко дню рождения работника (50 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) устанавливается за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

надбавка работникам за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности) в размере до 50 процентов должностного оклада;

надбавка работникам за специальный режим работы (работникам, аттестованным на проведение аварийно-спасательных работ и непосредственно выполняющим поисково-спасательные и другие неотложные работы) в размере до 50 процентов должностного оклада.

Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах за фактическое отработанное время (за исключением отработанного времени на ремонтных работах):

водителям 2 класса - 10 процентов оклада;

водителям 1 класса - 25 процентов оклада.

Квалификационные категории "водитель автомобиля 2 класса", "водитель автомобиля 1 класса" присваиваются водителям автомобилей, которые прошли программу профессионального обучения и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля 1 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля 2 класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля 2 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

За класс квалификации водолазам выплачивается ежемесячная выплата к должностному окладу по ПКГ 2 уровня:

3 класс - 10 процентов оклада;

2 класс - 15 процентов оклада;

1 класс - 25 процентов оклада.

Водолазам за время пребывания под водой не менее 1500 часов выплачивается дополнительная ежемесячная выплата к установленному месячному должностному

оклада в размере 10 процентов. За время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров указанная выплата выплачивается:

за 1200 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 20 метров;

за 1000 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 60 метров.

4.4. В целях поощрения работников устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

К основным критериям оценки качества труда работников относятся:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

соблюдение требований охраны труда, установленных законодательством об охране труда;

соблюдение действующих в учреждении правил внутреннего трудового распорядка;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретные критерии оценки качества труда работников устанавливаются коллективным договором, трудовыми договорами.

Руководитель казенного учреждения по согласованию с полномочным представителем работников вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера премирования к конкретным должностным обязанностям работников.

Работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный спасатель Чувашской Республики" назначается надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

Надбавка выплачивается только по основному месту работы.

4.5. Выплаты за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет выплачивается к должностным окладам заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

свыше 1 года - 5 процентов оклада;

свыше 3 лет - 10 процентов оклада;

свыше 5 лет - 15 процентов оклада;

свыше 10 лет - 20 процентов оклада;

свыше 15 лет - 30 процентов оклада.

Исчисление стажа непрерывной работы в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, дающего право на получение надбавок и установление их размеров, осуществляется в порядке, предусмотренном приложением № 3 к настоящему Положению.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказов руководителя казенного учреждения по представлению комиссии, созданной в учреждении, по установлению стажа работы.

Работникам аварийно-спасательных служб (формирований) при достижении возраста 40 лет и при стаже работы свыше 15 лет на должностях начальника поисково-спасательной службы и его заместителя по поисково-спасательной работе, начальника поисково-спасательного отряда, начальника поисково-спасательного

подразделения, спасателя, спасателя 1, 2, 3 класса устанавливается ежемесячная выплата в размере 11562 рублей.

Указанная выплата устанавливается на основании решений комиссий в соответствии со справками, подтверждающими стаж работы работников в аварийно-спасательных службах (формированиях).

В стаж работы работников аварийно-спасательных служб (формирований), за который выплачивается указанная выплата, входят периоды работы в аварийно-спасательных службах (формированиях) независимо от принадлежности соответствующим уровням органов исполнительной власти.

Данная ежемесячная выплата устанавливается до достижения пенсионного возраста в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Работникам, занимающим должности начальника поисково-спасательного подразделения (поисково-спасательного отряда службы), матроса-спасателя, водолаза, фельдшера, капитана (старшего моториста-рулевого) спасательного катера, водолазного специалиста, начальника спасательной станции, спасателя, спасателя 3 класса, спасателя 2 класса, спасателя 1 класса, устанавливается ежемесячная выплата в размере 12400 рублей.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплата премии работникам казенного учреждения осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал).

Порядок и условия премирования устанавливаются положением о премировании, утвержденным руководителем исходя из конкретных задач, стоящих перед казенным учреждением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед казенным учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя казенного учреждения с указанием конкретного размера этих выплат каждому работнику.

V. Выплаты на оказание материальной помощи

5.1. Оказание единовременной материальной помощи работникам казенного учреждения осуществляется при наличии финансовой возможности за счет экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания. Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника и ходатайству руководителя структурного подразделения службы.

5.2. Выплата материальной помощи может производиться:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением (усыновлением или удочерением) ребенка работником;
- в связи с болезнью работника и необходимостью дорогостоящего лечения;
- в связи со смертью (гибелью) работника, членов его семьи или близких родственников (супруга (супруги), родители, дети);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с тяжелым материальным положением работника - в связи с утратой и повреждением имущества в результате стихийного бедствия и других чрезвычайных

ситуаций (пожар, квартирная кража и т.п.);

в связи с другими уважительными причинами, которые обусловлены возникновением у работника трудной жизненной ситуацией или наступлением определенного события;

в связи с направлением Работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность;

в связи с направлением Работника в служебные командировки.

5.3. Выплата материальной помощи устанавливается за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

5.4. При рождении ребенка материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в казенном учреждении. Выплата производится по заявлению названного лица при предъявлении копии свидетельства о рождении.

5.5. В случае смерти работника казенного учреждения материальная помощь может выплачиваться супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по заявлению указанных лиц, при предъявлении следующих документов: если есть родственники - копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке (для мужа, жены), копия свидетельства о рождении (для детей); если нет близких родственников - копия свидетельства о смерти, квитанции и чеки, подтверждающие затраты на похороны.

5.6. В случае смерти членов семьи или близких родственников (супруга (супруги), родителей, детей) работника казенного учреждения материальная помощь может выплачиваться при представлении заявления работника казенного учреждения, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим (копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке (для мужа, жены), копия свидетельства о рождении (для детей)).

5.7. В случае утраты и повреждения имущества в результате стихийного бедствия и других чрезвычайных ситуаций выплата материальной помощи производится при предъявлении документов, подтверждающих факт чрезвычайной ситуации, выданных соответствующей организацией.

5.8. Для рассмотрения вопроса о выделении работнику (его семье) материальной помощи работник (член семьи работника) не позднее 12 календарных месяцев, со дня наступления фактов, указанных в пункте 5.2. представляет на имя руководителя КУ "Чувашская республиканская поисково-спасательная служба" заявление, согласованное с руководителем структурного подразделения, а также копии документов, подтверждающих указанные факты.

5.9. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя КУ «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» с указанием конкретного размера материальной помощи.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

6.1. Должностной оклад руководителя казенного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров.

6.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30

процентов ниже должностного оклада руководителя казенного учреждения.

6.3. К основному персоналу казенного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников казенного учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлены приказом Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям от 12 декабря 2008 г. № 154 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» и «Образование», для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений».

6.4. Размер средней заработной платы основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.5. Руководителю казенного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы руководителя казенного учреждения установлены приказом Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям от 13 мая 2020 г. № 90 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям» и определяется в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности и результативности деятельности казенного учреждения. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы руководителю казенного учреждения устанавливается приказом ГКЧС Чувашии и определяется в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности и результативности деятельности казенного учреждения.

Заместителю руководителя казенного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 4.1 раздела IV «Выплаты стимулирующего характера».

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя казенного учреждения, его заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда казенного учреждения

7.1. Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Чувашской Республики.

7.2. Штатное расписание казенного учреждения утверждается руководителем казенного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий

рабочих) казенного учреждения с указанием размеров их должностных окладов.

Численный состав работников казенного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, установленных учреждению, задач и объемов работ.

7.3. Объем средств, направляемых на оплату труда работников казенного учреждения, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации казенного учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда работников казенного учреждения подлежит перерасчету в случаях:

- увеличения (индексации) оплаты труда;
- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда

VIII. Приложения к Положению об оплате труда работников казенного учреждения

8.1. Приложение № 1 «Размеры оплаты труда работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» за работу в ночное время» – на 1 листе.

8.2. Приложение № 2 «Условия установления выплат компенсационного характера водолазам и другим работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» за подводные работы» – на 3 листах.

8.3. Приложение № 3 «Порядок исчисления стажа работы работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба», дающего право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет» – на 3 листах.

8.4. Приложение № 4 «Положение о выплате надбавки за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» – на 3 листах.

8.5. Приложение № 5 «Положение о выплате надбавки за специальный режим работы работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» – на 3 листах.

8.6. Приложение № 6 «Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» – на 3 листах.

8.7. Приложение № 7 «Положение о порядке премирования работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» – на 7 листах.

**Размеры
оплаты труда работников казенного учреждения Чувашской Республики
«Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» за работу в
ночное время**

Перечень должностей работников казенного учреждения	Размер оплаты труда
Начальник поисково-спасательного отряда, начальник поисково-спасательного подразделения, спасатель (1, 2, 3 класса), начальник группы, матрос-спасатель, капитан (старший моторист-рулевой) спасательного катера, фельдшер, оперативный дежурный, водолаз	оплата в размере 35% часовой ставки должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по квалификационному уровню за каждый час работы в ночное время - устанавливается за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Начальник поисково-спасательного отряда, начальник поисково-спасательного подразделения, спасатель (1, 2, 3 класса), начальник группы, матрос-спасатель, капитан (старший моторист-рулевой) спасательного катера, фельдшер, оперативный дежурный, водолаз	оплата в размере 50% часовой ставки должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по квалификационному уровню за каждый час работы в ночное время за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций - устанавливается за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

**Условия
установления выплат компенсационного характера водолазам и другим
работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская
республиканская поисково-спасательная служба» за подводные работы**

Н п/п	Перечень должностей работников государственных учреждений и виды компенсационных выплат	Размеры выплат компенсационного характера
1	2	3
1.	Водолазы и другие работники, спускающиеся под воду для выполнения служебных обязанностей: почасовая оплата в процентах от размера должностного оклада по 1 профессиональной квалификационной группе рабочих по оплате труда за время пребывания под водой в зависимости от глубины погружения: до 6 м свыше 6 до 12 м свыше 12 до 20 м свыше 20 до 30 м свыше 30 до 40 м свыше 40 до 50 м свыше 50 до 60 м включительно	5% 7% 8% 10% 12% 13% 15%
Примечание. За тренировочные и квалификационные спуски, в том числе и в декомпрессионных камерах, почасовая оплата производится в половинном размере. При экспериментальных спусках с целью испытаний водолазного снаряжения, систем жизнеобеспечения водолазных комплексов, режимов компрессии и рекомпрессии, дыхательных смесей, методов погружения, а также при испытании водолазной техники водолазами и другими работниками оплата производится в двойном размере. Время пребывания под водой для оказания помощи утопающему независимо от времени пребывания под водой учитывается за 2 часа. При поиске водолазами утонувшего учитывается фактическое время их пребывания под водой и дополнительно 2 часа при извлечении утонувшего на поверхность. Время пребывания под водой исчисляется с момента закрытия иллюминатора водолазного шлема (включения на дыхание в аппарат, начала повышения давления в камере) до момента открытия на поверхности иллюминатора (выключения дыхания из аппарата, снижения давления в камере до атмосферного). Часы пребывания под водой в период обучения профессии водолаза в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, центрах, на курсах не оплачиваются.		
	почасовая оплата за пребывание под водой увеличивается при наличии	

	факторов, усложняющих водолазные работы: при скорости течения: от 0,5 до 1,0 м/с свыше 1 до 1,5 м/с при волнении воды от 2 до 3 баллов при температуре воды ниже 4 °С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 °С при работе подо льдом при работе с беседки при работе на захламленном и вязком грунте при работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями и трубами менее 1,5 м) при видимости менее 1 м при отсутствии видимости при загрязнении воды вредными и токсическими примесями при выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов при взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами при сварке и резке металла под водой	на 10% на 20% на 20% на 12% на 7% на 7% на 7% на 15% на 10% на 15% на 12% на 20% на 17% на 17%
Примечание. При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 50% почасовой оплаты.		
2.	Водолазы и другие работники, спускающиеся под воду для выполнения служебных обязанностей: за время пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов за каждые последующие 500 часов пребывания под водой	единовременная выплата в размере 5 минимальных должностных окладов по 1 профессиональной квалификационной группе рабочих по оплате труда, действующей на момент получения права на выплату увеличение единовременной выплаты на 5 минимальных

	должностных окладов по 1 профессиональной квалификационной группе рабочих по оплате труда. При этом максимальный размер единовременной выплаты, произведенной за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных должностных окладов по 1 профессиональной квалификационной группе рабочих по оплате труда
Примечание. Часы пребывания под водой за время профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для выплаты единовременной выплаты не учитываются.	

**Порядок
исчисления стажа работы работников казенного учреждения Чувашской
Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба»,
дающего право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет**

1. Право на получение процентной надбавки за выслугу лет имеют все работники казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – казенное учреждение), в том числе принятые на работу по совместительству.

2. Процентная надбавка за выслугу лет не выплачивается работникам, занятым на временных и сезонных работах.

3. В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка, включается все время работы (службы) в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России (МЧС России), в противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах МВД России), в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти.

4. В стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки, установленный пунктом 3 настоящего Порядка, включается также время работы на выборных должностях, стаж государственной гражданской службы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и муниципальной службы в органах местного самоуправления.

5. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 3, 4 настоящего Порядка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

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

5.2. Военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров (до 31 декабря 1999 г.).

5.3. Служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего СССР.

5.4. 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.

5.5. Военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации - из расчета один день военной службы за два дня работы.

5.6. Военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации - из расчета один день военной службы за один день работы.

5.7. В случаях, предусмотренных пунктом 5 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 военных профессиональных образовательных организациях, военных образовательных организациях высшего образования до заключения контракта - к военной службе по призыву.

6. В стаж работы, дающий право работнику на получение процентной надбавки, в порядке исключения могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Положительное решение по данному вопросу может быть принято в случае, если сумма фактически выплачиваемой процентной надбавки не превышает суммы средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на эти цели.

Решения о зачете в стаж работы иных периодов принимается комиссией по установлению стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет, созданной в казенном учреждении.

В тех случаях, когда размер процентной надбавки за выслугу лет (в процентах), исчисленный в соответствии с настоящим Порядком, окажется ниже размера процентной надбавки за непрерывную работу, исчисленного по ранее действовавшему нормативному правовому акту, работнику за время его работы в данной организации размер указанной надбавки сохраняется в ранее установленных размерах (в процентах) до наступления права у работника на процентную надбавку в большем размере.

В случаях, когда стаж работы, исчисленный работникам в соответствии с настоящим Порядком, дает право на получение процентной надбавки в большем размере, перерасчет по ранее выплаченным суммам не производится.

7. Стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), созданной в казенном учреждении, руководитель которого имеет право приема на работу и увольнения с работы работников.

Комиссия создается приказом руководителя казенного учреждения в составе заместителя руководителя - председателя и членов комиссии: сотрудника, занимающегося вопросами заработной платы работников, сотрудников кадровой, юридической службы, представителя первичной профсоюзной организации работников.

9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для уволенных с военной службы в запас или отставку - военный билет или другой документ, подтверждающий стаж работы (службы).

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден другими документами, в частности расчетными книжками, а также справками, надлежаще оформленными и скрепленными печатью.

Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж.

Подтверждение стажа работы, дающего право на получение процентной надбавки, свидетельскими показаниями не допускается.

8. Работа комиссии проводится в следующем порядке:

8.1. Проверяются трудовая книжка (для работающих по совместительству - копия трудовой книжки) и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справки и другие документы, которые указываются в протоколе. При необходимости на заседание приглашается работник, стаж работы которого устанавливается. Документы, представленные работником, после рассмотрения комиссией возвращаются владельцу.

8.2. Устанавливается стаж работы, определяются периоды, подлежащие включению в стаж работы, в качестве кого и в каких организациях работал указанный работник в эти периоды. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии, доводится работнику под роспись и скрепляется печатью организации.

8.3. Выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью организации, оформляется на каждого работника и передается в бухгалтерию.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате надбавки за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба»

1. Положение о выплате надбавки за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности (далее – надбавка за ОТГ) работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – казенное учреждение) определяет порядок выплаты надбавки работникам за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности).

2. Положение о выплате надбавки за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности работникам казенного учреждения разработано во исполнении пункта 4.3. раздела IV «Выплаты стимулирующего характера» Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики 11 декабря 2008 г. № 381.

3. По классификации видов выплат стимулирующего характера надбавки за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности относятся к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы.

4. Установление надбавки за оперативно-техническую готовность направлено на увеличение материальной заинтересованности работников в поддержании полной готовности сил и средств к действиям по ликвидации последствий ЧС, в проведении работ по предотвращению и ликвидации ЧС, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы, также в своевременном и качественном выполнении служебных обязанностей.

5. Надбавка за ОТГ устанавливается в размере - до 50 % минимального должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью, приказом руководителя казенного учреждения на определенный период, но не более чем на один год, на основании служебных записок руководителей подразделений, с указанием конкретных размеров надбавки и сроков выплаты, представляемых в начале календарного года руководителю казенного учреждения. По истечении указанного срока надбавка может быть установлена на новый срок, ее размеры могут быть уменьшены (увеличены) или она отменена полностью.

6. При определении надбавки за ОТГ руководитель казенного учреждения учитывает:

6.1. Для работников казенного учреждения, уполномоченных решать задачи в области гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, непосредственно участвующим в предупреждении и ликвидации

чрезвычайных ситуаций (выездному составу казенного учреждения):

своевременное прибытие работника к месту сбора по сигналам оповещения;

выезд оперативной группы (отряда) для проведения разведки в зоне ЧС;

развёртывание оперативной группы (отряда);

начало аварийно-спасательных работ оперативной группой (отрядом) в установленное нормативом время оперативный сбор, анализ, обобщение информационных материалов в зоне ЧС;

готовность к применению по назначению закрепленного аварийно-спасательного инструмента, оборудования, снаряжения и автомобильной техники;

коэффициент технической готовности;

убытие дежурной смены в установленное нормативом время;

систематическое развитие и совершенствование уровня физической и морально-психологической подготовки;

активное участие в комплексных учениях, соревнованиях по проверке готовности поисково-спасательного формирования, проводимых МЧС России, Приволжским региональным центром МЧС России, ГКЧС Чувашии, ГУ МЧС России по Чувашской Республике;

активное участие в проведении работ по улучшению быта в расположении казенного учреждения, поисково-спасательных отрядов, спасательных станций.

6.2. Для работников казенного учреждения, уполномоченным решать задачи области гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечивающим деятельность казенного учреждения:

своевременное прибытие работника к месту сбора при введении различных режимов функционирования;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение специальных заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы казенного учреждения;

поддержание высокого уровня готовности, надежности всех технических средств к выполнению поставленных задач, соблюдение регламента их технического обслуживания, проведение своевременного ремонта и инвентаризации, замены отработавшего свой ресурс оборудования на более технологичные виды оборудования;

выполнение поручений руководителя казенного учреждения, по обеспечению высокой готовности сил и средств к выполнению поставленных задач, в том числе в не рабочее время;

активное участие в проведении работ по улучшению быта в расположении казенного учреждения, поисково-спасательных отрядов, спасательных станций;

своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей, поручений, а также должностных обязанностей в условиях, существенно отличающихся от нормальных (повышенные требования к качеству работ, особый режим и график работы, тяжесть, сложность, срочность, напряженный характер, объем и повышенное качество исполнения должностных обязанностей, знание и применение технических средств);

проведение дополнительной работы в нерабочее время, связанной с

организацией обеспечения выездного состава спасательных подразделений казенного учреждения вещевым и продовольственным имуществом (питанием), кадровым документальным оформлением, расчетами, медицинским обеспечением, а также выдачей имущества на ЧС;

выполнения требований руководящих документов, регламентирующих повседневную деятельность казенного учреждения.

Руководитель учреждения своевременно проводит оценку оперативно-технической готовности службы к выполнению поставленных задач.

7. Надбавка выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, в процентах от минимального должностного оклада дифференцировано в зависимости от сложности, объема и важности выполняемых задач на основании приказа руководителя казенного учреждения.

8. Выплата надбавки за ОТГ производится работникам казенного учреждения, уполномоченным решать задачи в области гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, непосредственно участвующим в предупреждении и ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также работникам обеспечивающим деятельность казенного учреждения.

9. Основным критерием для снижения размера надбавки за ОТГ или прекращения ее выплаты является:

ухудшение оперативной готовности или других показателей оперативно-технической деятельности казенного учреждения;

невыполнение критериев ее выплаты;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных правовых актов казенного учреждения, объявленное работнику дисциплинарное взыскание;

отсутствие средств на выплату надбавки.

10. Основанием для снижения размера надбавки или прекращения ее выплаты работнику является приказ руководителя казенного учреждения с указанием причин.

11. Выплата надбавки производится в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств казенного учреждения на соответствующий год.

12. Надбавка выплачивается одновременно с заработной платой за соответствующий месяц и включается в расчет среднего заработка работника для оплаты ежегодных отпусков и других случаев, предусмотренных законодательством.

13. При увольнении работника выплата надбавки производится за фактически отработанное время.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате надбавки за специальный режим работы работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба»

1. Положение о выплате надбавки за специальный режим работы работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – казенное учреждение) определяет порядок выплаты надбавки за специальный режим работы работникам, аттестованным на проведение аварийно-спасательных работ и непосредственно выполняющим поисково-спасательные и другие неотложные работы.

2. Положение о выплате надбавки за специальный режим работы работникам казенного учреждения разработано во исполнение пункта 4.3. раздела IV «Выплаты стимулирующего характера» Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики 11 декабря 2008 г. № 381.

3. По классификации видов выплат стимулирующего характера надбавки за специальный режим работ относятся к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы.

4. Надбавка за специальный режим работы устанавливается в целях материального стимулирования труда работников казенного учреждения, аттестованных в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 22 декабря 2011 г. № 1091 «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя», в размере до 50 процентов минимального размера должностного оклада по ПКГ, установленного в соответствии с занимаемой должностью.

5. Основными критериями для установления надбавки за специальный режим работы являются:

непосредственное выполнение поисково-спасательных и других неотложных работ, в соответствии со Свидетельством на право ведения аварийно-спасательных работ (поисково-спасательных работ) проводимых в зонах чрезвычайных ситуаций, выданным на основании аттестации казенного учреждения;

активное участие в поиске пострадавших, принятие мер по их спасению, оказание им первой помощи и других видов помощи;

неукоснительное соблюдение технологии проведения поисково-спасательных работ;

неукоснительное и оперативное выполнение приказов, отдаваемых в ходе проведения работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций руководителем поисково-спасательной службы;

соблюдение установленных мер безопасности, правил по охране труда и технике безопасности при выполнении поисково-спасательных работ;

совершенствование навыков действий в составе поисково-спасательного отряда, смены;

своевременное прохождение аттестованными работниками периодической аттестации (не реже 1 раза в 3 года);

выполнение нормативов по физической и профессиональной подготовке;

своевременное прохождение периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований на предмет пригодности к выполнению аварийно-спасательных работ;

полное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

6. Надбавка за специальный режим работы устанавливается приказом руководителя казенного учреждения на определенный период, но не более чем на один год, за непосредственное выполнение поисково-спасательных работ, основных критериев, на основании записей в книжке спасателя, предназначенной для учета участия спасателя в поисково-спасательных работах, а также служебных записок руководителей подразделений, представляемых в начале календарного года руководителю казенного учреждения.

7. Выплата надбавки за специальный режим работы производится ежемесячно, за фактически отработанное время, на основании приказа руководителя казенного учреждения.

8. Размер надбавки за специальный режим работы пересматривается при переводе работника на другую должность и (или) в другое структурное подразделение, а также при изменении его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

9. Надбавка за специальный режим работы не выплачивается работникам, занятым на временных и сезонных работах.

10. Основным критерием для снижения размера надбавки за специальный режим работы или прекращения ее выплаты является:

невыполнение критериев ее выплаты;

нарушение работником трудовой дисциплины;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных правовых актов казенного учреждения;

отсутствие средств на выплату надбавки.

11. Основанием для снижения размера надбавки за специальный режим работы или прекращения ее выплаты работнику является приказ руководителя казенного учреждения с указанием причин.

12. Выплата надбавки за специальный режим работы производится в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств казенного учреждения на соответствующий год.

13. Надбавка за специальный режим работы выплачивается одновременно с заработной платой за соответствующий месяц и включается в расчет среднего

заработка работника для оплаты ежегодных отпусков и других случаев, предусмотренных законодательством.

14. При увольнении работника выплата надбавки за специальный режим работы производится за фактически отработанное время.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении персонального повышающего коэффициента работникам
казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская
поисково-спасательная служба»

1. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – казенное учреждение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики 11 декабря 2008 г. № 381 в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемой работы, способствующих повышению эффективности деятельности казенного учреждения по реализации уставных целей и задач.

2. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем казенного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Об установлении персонального повышающего коэффициента издается приказ руководителя казенного учреждения, в котором указываются конкретный срок и размер персонального повышающего коэффициента. Приказ начальника казенного учреждения доводится до сведения работников казенного учреждения.

3. Размер персонального повышающего коэффициента определяется начальником казенного учреждения, исходя из выделенных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год, экономии фонда оплаты труда и может составлять - до 2,0.

4. Повышающий коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению руководителя казенного учреждения, в том числе при нарушении нормативных правовых актов, ухудшения основных показателей деятельности казенного учреждения, неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных должностных обязанностей.

5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок, не превышающий одного календарного года.

6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается:
по представлению руководителей структурных подразделений, в которых числится работник, с указанием обоснованных конкретных размеров персонального повышающего коэффициента и сроков выплаты.

7. Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, установленного с учетом занимаемой должности,

определяется путем умножения минимального должностного оклада по профессиональной квалификационной группе на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

8. Определение конкретных размеров персонального повышающего коэффициента принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера созданной в казенном учреждении, персонально в отношении конкретного работника, с учетом выполнения следующих условий:

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ связанных с дополнительной нагрузкой и особым режимом работы;

за осуществление закупок (назначение контрактным управляющим);

за ведение делопроизводства;

эксплуатацию газового хозяйства; работы по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

бесперебойной работы локально-вычислительных сетей в здании учреждения, техническое сопровождение и обучение персонала по внедрению и использованию в работе современных информационно-коммуникационных технологий;

работы по обеспечению безопасности дорожного движения, за правильную эксплуатацию, ремонт автомобилей техники и плавательных средств;

участие в подготовке спасателей общественных аварийно-спасательных формирований (спасателей–общественников);

проведение работ по регулярному мелкому ремонту в помещениях учреждения;

обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа, организацию и проведение генеральных уборок в помещениях учреждения;

обеспечение качественного состояния и благоустройство прилегающей территории к зданиям учреждения, проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив клумб и т.д.;

за санитарно-просветительную работу по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни среди работников учреждения и другие работы);

уровня профессиональной подготовки;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

результатов и результативности профессиональной деятельности;

сложности, важности выполняемой работы;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

стажа работы;

других факторов, связанных с трудом.

9. Размер персонального повышающего коэффициента пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

10. Выплаты персонального повышающего коэффициента могут быть сняты приказом руководителем казенного учреждения.

11. Снятие персонального повышающего коэффициента определяется следующими причинами:

окончание срока действия выплаты персонального повышающего коэффициента;

снижение выполнения качества и условий работы, на который был определен персональный повышающий коэффициент;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных правовых актов казенного учреждения, объявленное работнику дисциплинарное взыскание;

ухудшение основных показателей деятельности казенного учреждения;

отсутствие средств на выплату персонального повышающего коэффициента.

12. Персональный повышающий коэффициент выплачивается ежемесячно, в течении срока выплаты, одновременно с заработной платой за соответствующий месяц и включается в расчет среднего заработка работника для оплаты ежегодных отпусков и других случаев, предусмотренных законодательством.

13. В случае увольнения работника персональный повышающий коэффициент выплачивается за фактически отработанное время.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская поисково-спасательная служба»

I. Общие положения

1.1. Положение «О порядке премирования работников казенного учреждения Чувашской Республики "Чувашская республиканская поисково-спасательная служба"» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. № 381 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников казенного учреждения Чувашской Республики "Чувашская республиканская поисково-спасательная служба" (далее – казенное учреждение).

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников казенного учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей и порученных работ, повышение профессионального уровня.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.4. Премирование работников казенного учреждения производится по итогам работы (за месяц, квартал) (далее – премия) из фонда оплаты труда, формируемого за счет ассигнований республиканского бюджета Чувашской Республики, выделяемых на календарный год.

Премии работникам Учреждения выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда и не являются гарантированной частью денежного содержания. Учреждение (сотрудник), ответственное за ведение бухгалтерского учета, представляет руководителю казенного учреждения объем денежных средств, предполагаемый к выплате в виде премий с учетом фактической численности работников казенного учреждения.

Определение общего размера средств, направляемых на премии, осуществляется казенным учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда, фактических расходах на оплату труда за истекший период, потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных и других стимулирующих выплатах.

1.5. Премирование работников производится на основании приказа руководителя казенного учреждения.

1.6. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и

целесообразности расходования средств возлагается на руководителя казенного учреждения.

II. Виды и показатели премирования

2.1. Настоящим Положением предусматривается премирование работников по итогам работы за месяц, квартал.

2.2. Премии по итогам работы за месяц, квартал могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к минимальному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед казенным учреждением и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал при безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.4. Основными критериями оценки деятельности работников Учреждения являются:

1) для руководителей отдела:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- своевременное и качественное оформление служебной документации – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением разумной инициативы – 0,1;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины работниками подчиненного структурного подразделения – 0,2.

2) для специалистов, инженеров отдела:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- своевременное и качественное оформление служебной документации – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением разумной инициативы – 0,1;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

3) психолога:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- систематичность проведения и действенность мероприятий психологического обеспечения – 0,2;
- объективность и точность психологической информации, своевременность и конкретность рекомендаций и предложений должностным лицам – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,1;

- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

4) инженера-программиста:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойную работу компьютеров и отдельных устройств – 0,2;
- своевременное обновление информации об учреждении на сайте учреждения - 0,1;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности - 0,1
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением разумной инициативы – 0,1.
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

5) секретаря руководителя:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- своевременное и качественное ведение документооборота - 0,2;
- исполнительская дисциплина, соблюдение сроков исполнения поручений сотрудниками, отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий - 0,2;
- своевременное обновление информации об учреждении на сайте учреждения, отслеживание достоверности и актуальности размещенной информации, поддержание благоприятного имиджа учреждения - 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности - 0,1.

6) заведующего хозяйством:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- своевременное и качественное оформление служебной документации – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением разумной инициативы – 0,1;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

7) водителя автомобиля:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2;
- соблюдение правил дорожного движения, отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- содержание автомобиля в надлежащем состоянии, своевременное проведение профилактического ремонта – 0,1;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

8) уборщика территорий:

- качественное исполнение обязанностей по содержанию территории в надлежащем порядке – 0,2;
- своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, льда, очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним, прочистка канавок для стока воды) – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,2;
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,1;
- обеспечение сохранности и надлежащего использования вверенного имущества – 0,1.

9) слесаря-электрика по ремонту электрооборудования:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде - 0,2;
- профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования – 0,2;
- своевременное устранение аварийных ситуаций – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,1;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

10) для специалистов и работников поисково-спасательного отряда, спасательных станций:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде - 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- содержание в рабочем состоянии техники, имущества и другого оборудования – 0,2;
- прохождение медицинского освидетельствования – 0,1;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;
- результаты выполнения нормативов по профессиональной и физической подготовке – 0,1;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,1.

11) для фельдшера:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 0,2.
- своевременное и качественное оформление служебной документации – 0,2;
- соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности – 0,2;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,2;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – 0,2.

2.5. Коэффициент премирования при работе без замечаний устанавливается в размере 1,0 (один) балл.

2.6. Премия по итогам работы за квартал выплачивается работникам по итогам работы казенного учреждения за квартал по вышеуказанным критериям оценки деятельности работников казенного учреждения.

III. Размер, порядок утверждения, начисления и выплаты премии

3.1. Размер премии для конкретного работника определяется на основе оценки результатов труда работника за отчетный период.

3.2. При определении размера премии используются критерии оценки эффективности деятельности работников казенного учреждения в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения, а также индивидуальная оценка результатов труда каждого работника на уровне структурного подразделения.

3.3. При индивидуальной оценке труда работника оценку эффективности труда осуществляют руководители структурных подразделений и комиссия казенного учреждения по установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия).

Оценку работы руководителей структурных подразделений осуществляет руководитель казенного учреждения и Комиссия.

3.4. Руководители структурных подразделений казенного учреждения не позднее 1-го числа каждого месяца, квартала, следующего за отчетным, представляют на рассмотрение Комиссии письменные предложения по показателям эффективности и результативности работы, профессиональных и личностных качеств работников, в которых указывают список работников и размер фактически набранных работником баллов по критериям в зависимости от его личного вклада в выполнение основных уставных задач казенного учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом. Комиссия в своей деятельности руководствуется положением о Комиссии.

Окончательное решение о премировании, в том числе о конкретных объемах премий, принимаются руководителем казенного учреждения за конкретный планируемый период.

3.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, квартале, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.7. Размер выплаты премии может быть повышен за образцовое, досрочное выполнение заданий, успешное выполнение разовых, особо важных (срочных) работ, поручений руководителя казенного учреждения (руководителя структурного подразделения). Повышенный размер премии устанавливается по итогам выполнения заданий, работ, поручений. Под выполнением особо важных и срочных работ понимаются работы, которые не предусмотрены планом или предусмотрены для исполнения на более поздний срок, но исполняются работником в связи со специальным поручением его руководителя, содержащих информацию о срочности или особой важности исполнения. Коэффициент премирования в данном случае предельным размером не ограничивается. Конкретный размер коэффициента премирования устанавливается руководителем казенного учреждения (руководителем структурного подразделения) и комиссией по установлению выплат стимулирующего характера.

3.8. В целях поощрения работников казенного учреждения устанавливаются премиальные выплаты в виде единовременных премий в случаях:

3.8.1. Выплаты к профессиональным праздникам;

3.8.2. Выплата ко дню рождения работника (50 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет);

3.8.3. За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

3.8.4. Выплаты к праздничным дням, установленным законодательством Российской Федерации.

3.9. Премирование заместителя начальника по ПСР осуществляется ежеквартально по итогам работы за отчетный период, в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом результатов деятельности казенного учреждения за счет средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда. Конкретный размер премии определяется руководителем казенного учреждения, по итогам работы за квартал, за выполнение показателей эффективности и результативности деятельности казенного учреждения. Размер коэффициента премирования не может быть выше коэффициента, установленного руководителю казенного учреждения по итогам работы за квартал.

3.10. Премирование руководителя казенного учреждения производится на основании приказа ГКЧС Чувашии о премировании руководителей государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям, решения комиссии по оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности государственных учреждений по итогам работы за квартал.

3.11. Премии выплачиваются по окончании расчетного месяца (квартала), в день выплаты заработной платы за истекший месяц (квартал), и включается в средний заработок в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

IV. Лишение премирования

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве Российской Федерации, руководитель структурного подразделения Учреждения представляет руководителю казенного учреждения служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя казенного учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии. В данном случае оценка деятельности работника казенного учреждения по критериям, указанным в п. 2.4. не производится.

4.3. Выплата ежемесячных премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных руководством требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства или договорными обязательствами организации;
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений руководства Учреждения и непосредственных начальников структурных подразделений;
- наличия претензий, жалоб;

- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- работникам, проработавшим неполный месяц и уволившимся по собственному желанию.

4.4. В период применения к работнику дисциплинарного взыскания размер премии снижается или не производится.

4.5. Премии выплачиваются работникам казенного учреждения, состоящим в трудовых отношениях с казенным учреждением на дату подписания приказа о выплате премии.

4.6. Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии, имеют право на получение премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, премии выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

4.7. Работники, уволившиеся по собственному желанию или по инициативе администрации, на которых были наложены административные взыскания, и которые не обеспечили своевременное и качественное выполнение работы, премированию не подлежат.

V. Заключительные положения

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. Контроль использования общего размера средств, направляемых на премии, возлагается на руководителя учреждения.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников казенного учреждения.

5.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом казенного учреждения, принимаемым в соответствии со ст.ст. 8, 22, глав 20, 21, 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. В настоящее Положение решением руководителя казенного учреждения в установленном порядке могут быть внесены изменения, вступающие в силу с момента их утверждения.
