



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.04.2024

г. Черкесск

№ 58

Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике

В целях совершенствования системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике (далее - Положение об отраслевой системе оплаты труда), согласно приложению.

2. Руководителям республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике:

2.1. Утвердить положения о системах оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике с учетом Положения об отраслевой системе оплаты труда, утвержденного настоящим постановлением.

2.2. Утвердить перечни должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике.

2.3. Привести содержание трудовых договоров с работниками учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике, в соответствии с требованиями статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации и соответствующих положений о системах оплаты труда работников учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике.

2.4. Осуществить комплекс мероприятий по переходу к системе оплаты труда, устанавливаемой в соответствии с настоящим постановлением.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Карачаево-Черкесской Республики принять нормативные правовые акты об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда, утвержденного настоящим постановлением.

4. Признать утратившими силу постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики:

от 30.08.2010 № 303 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

от 09.08.2012 № 328 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30.08.2010 № 303 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

от 12.09.2013 № 294 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30.08.2010 № 303 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

от 12.09.2017 № 241 «О внесении изменения в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30.08.2010 № 303 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



М.О. Аргунов

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в целях определения условий и порядка установления размеров оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению Карачаево-Черкесской Республики по обеспечению мероприятий гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности (далее - Учреждения).

Положение предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования размера повышающего коэффициента, порядок формирования окладов (базовых должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов) в зависимости от сложности труда, а также по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложению 1;

условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок за стаж работы, согласно приложению 2;

перечень аварийно-спасательных работ, проводимых в особо сложных и особо опасных условиях, согласно приложению 3;

перечень изолирующих средств индивидуальной защиты, применяемых при выполнении работ по тушению пожаров и аварийно-спасательных работ, проводимых в особо сложных и особо опасных условиях, согласно приложению 4;

условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений, включающие в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;

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

условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад (должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Расчет месячной заработной платы работника осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - оклад (должностной оклад);

КВ - сумма компенсационных выплат;

СВ - сумма стимулирующих выплат.

1.5. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики и настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата работников учреждений предельным размером не ограничивается.

1.10. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Карачаево-Черкесской Республики.

1.12. Расходы на оплату труда работников учреждений осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидий, поступающих из республиканского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

1.14. Руководители учреждений имеют право самостоятельно разрабатывать и утверждать объём нагрузки работника, устанавливая низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда. Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения учреждениями установленных учредителем функций, задач и объёмов работ.

1.15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждениями услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов)

Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждений формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов).

3. Условия и порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Размер должностного оклада руководителя

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер должностного оклада руководителя
До 50	22466
От 51 и выше	24962

3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя бюджетного учреждения.

3.3. С учётом условий труда руководителю бюджетного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. В качестве показателя эффективности работы руководителя бюджетного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

3.6. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности (с учётом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учёта руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в кратности до 3 за финансовый год, которое является обязательным для включения в трудовой договор.

Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей 2.

**Размер предельного соотношения
средней заработной платы руководителя**

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
До 50	До 2,5
От 51 и выше	До 3

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учётом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путём снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель бюджетного учреждения и главный бухгалтер.

3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за предшествующий год представляется учредителю не позднее 15 января календарного года, следующего за отчетным.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.10.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских, бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики» в учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплата за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, часовой тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце, квартале или году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки за каждый час работы.

4.7. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки, за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки.

4.9. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.9.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководителями учреждений принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.9.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:

за работу в высокогорных районах устанавливается в размере 25% должностного оклада (тарифной ставки).

4.9.3. Работникам, имеющим допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

надбавка водолазам при выполнении особо важных и особо ответственных спасательных работ (работа с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и другое) - до 20% должностного оклада (тарифной ставки);

надбавка водолазам за подводные работы - до 100% должностного оклада (тарифной ставки);

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

при скорости течения от 0,5 м/с до 1,0 м/с включительно на 20% должностного оклада (тарифной ставки);

при скорости течения свыше 1 м/с до 1,5 м/с включительно на 30% должностного оклада (тарифной ставки);

при скорости течения свыше 1,5 м/с на 40% должностного оклада (тарифной ставки);

при температуре воды ниже 10 С (при отсутствии обогревающих костюмов) на 10% должностного оклада (тарифной ставки);

при температуре воды ниже 4 С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 С на 25% оклада (тарифной ставки);

при работе подо льдом на 15% должностного оклада (тарифной ставки);

при работе с беседки на 15% должностного оклада (тарифной ставки);

при работе в галошах на захлапленном и вязком грунте на 15% должностного оклада (тарифной ставки);

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% оклада (тарифной ставки);

при видимости менее 1 метра на 20% должностного оклада (тарифной ставки);

при отсутствии видимости на 30% должностного оклада (тарифной ставки);

при загрязнении воды вредными и токсичными примесями на 25% должностного оклада (тарифной ставки);

при сварке и резке металла под водой на 30% должностного оклада (тарифной ставки).

работникам, осуществлявшим непосредственное руководство водолазными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата в размере 5% от суммы почасовой оплаты каждого водолаза, работавшего под водой;

работникам, осуществлявшим непосредственное руководство учебными водолазными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата в размере 7% от суммы почасовой оплаты каждого водолаза, работавшего под водой (находившегося в барокамере под давлением);

при спасении водолазом, другим работником тонущего и извлечении его из воды с признаками жизни, водолазу и другому работнику производится доплата в размере 2 минимальных размеров оплаты труда за каждого спасенного;

при поиске тел утонувших, их подъеме на поверхность, извлечении из воды время пребывания под водой исчисляется в полуторном размере, независимо от результатов работы;

при подъеме тел на поверхность водолазу и другим работникам производится доплата в размере 0,5 минимальных размеров оплаты труда за каждого поднятого погибшего.

Факт проведения работ по спасанию тонущих, поиску и подъему погибших фиксируется в журнале водолазных работ либо в ином документе и подписывается руководителем спуска, представителем правоохранительных органов, а в его отсутствие - спасенным, родственниками или свидетелями.

Водолазам 4, 5, 6 и 7 разряда и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов производится единовременная выплата, равная 5 минимальным размерам оплаты труда.

Работникам учреждения, принимавшим участие в спусках под воду с применением изолирующих средств, - выплачивается надбавка из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

4.9.4. Работникам противопожарной службы устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

надбавка за работу личному составу караула (начальник караула, командир отделения, водитель автомобиля (пожарного), пожарный), чья деятельность связана с тушением пожаров, в зависимости от численности населения в населенных пунктах Российской Федерации, в которых дислоцированы подразделения:

до 100 тысяч населения, - 15% должностного оклада (тарифной ставки);

более 100 тысяч населения, - 20% должностного оклада (тарифной ставки).

Надбавка работникам учреждения при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником; обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.) - до 20% должностного оклада (тарифной ставки).

Надбавка работникам учреждения, принимавшим участие в тушении пожаров 2-й и более высокой сложности:

без применения изолирующих средств, - из расчета пятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы;

с применением изолирующих средств, - из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

4.10. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.10.1. За ненормированный рабочий день водителям служебных автомобилей - до 50% должностного оклада (тарифной ставки).

4.10.2. За выполнение работ различной квалификации - до 50% должностного оклада (тарифной ставки).

4.11. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.6. Работникам учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы. Ежемесячная

надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом.

Размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы устанавливается в процентах к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения, но не может превышать 20%.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы работникам учреждения может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам учреждения ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается после окончания испытательного срока.

5.7. Работникам учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда, ранее установленный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

5.8. За интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) - до 50% оклада (тарифной ставки);

за присвоенный класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» и «водитель автомобиля (пожарного) 2-го класса» - 10% оклада (тарифной ставки), «водитель автомобиля 1-го класса» и «водитель автомобиля (пожарного) 1-го класса» - 25% оклада (тарифной ставки), в соответствии с локальным правовым актом учреждения, определяющим порядок присвоения квалификационных категорий водителям автомобилей и водителям автомобиля (пожарного).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее трех лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

За присвоенный класс квалификации пожарным:

«пожарный 1 класса» - 25% должностного оклада (тарифной ставки);

«пожарный 2 класса» - 15% должностного оклада (тарифной ставки);

«пожарный 3 класса» - 10% должностного оклада (тарифной ставки);

за класс квалификации работникам учреждения, имеющим статус спасателя:

спасатель международного класса - 30% оклада (тарифной ставки);

«спасатель 1 класса» - 25% должностного оклада (тарифной ставки);

«спасатель 2 класса» - 15% должностного оклада (тарифной ставки);

«спасатель 3 класса» - 10% должностного оклада (тарифной ставки).

Надбавка за класс квалификации водолазам:

3 класс - 10% должностного оклада (тарифной ставки);

2 класс - 15% должностного оклада (тарифной ставки);

1 класс - 25% должностного оклада (тарифной ставки).

Наличие квалификационной категории у педагогического работника учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Исчисление заработной платы педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

Размер надбавки в зависимости от присвоенной квалификационной категории составляет:

при наличии высшей квалификационной категории - 20% от размера оклада (должностного оклада);

при наличии первой квалификационной категории - 15% от размера оклада (должностного оклада).

выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки);

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 20% должностного оклада (тарифной ставки);

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 15% должностного оклада (тарифной ставки) по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком или со дня предоставления соответствующих документов в государственное учреждение. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.9. Надбавка за качество выполняемых работ.

За качественное выполнение должностных обязанностей работникам выплачивается стимулирующая надбавка, основными условиями для установления которой являются: ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений; подготовка, проведение на должном уровне мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Надбавка выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда за месяц в зависимости от личного вклада и достижений в труде работника. Размер надбавки - до 50% должностного оклада (тарифной ставки) работника.

Решение об установлении надбавки и ее размера принимается начальником учреждения персонально в отношении каждого работника, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

5.10. Работникам (кроме переводчиков иностранного языка), владеющим иностранными языками (при наличии подтверждающих документов) и повседневно применяющим их в практической работе, выплачивается надбавка за знание одного языка в размере 10% оклада (тарифной ставки), за знание двух и более языков - 15% должностного оклада (тарифной ставки).

5.11. Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей в пределах компетенции структурного подразделения учреждения, в котором он работает, выплачивается надбавка:

до двух (включительно) смежных профессий (специальностей) - 15% должностного оклада (тарифной ставки);

до трех (включительно) смежных профессий (специальностей) - 20% должностного оклада (тарифной ставки);

от четырех и более смежных профессий (специальностей) - 25% должностного оклада (тарифной ставки).

5.12. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производится в соответствии с порядком исчисления стажа работы, установленным в учреждении, на основании локального нормативного акта учреждения по представлению созданной в учреждении ко-

миссии по установлению стажа работы, дающего право на получение ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за стаж (выслугу лет) работникам учреждения.

Размеры выплаты за выслугу лет устанавливаются в процентах должностного оклада (тарифной ставки) в следующих размерах:

- при стаже (выслуге лет) свыше 1 года - 5%;
- при стаже (выслуге лет) свыше 2 лет - 10%;
- при стаже (выслуге лет) свыше 3 лет - 15%;
- при стаже (выслуге лет) свыше 4 лет - 20%;
- при стаже (выслуге лет) свыше 5 лет - 25%;
- при стаже (выслуге лет) свыше 10 лет - 30%;
- при стаже (выслуге лет) свыше 15 лет - 40%.

5.13. Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положениями о премировании.

Конкретные размеры премий работников определяются исходя из своевременного и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей и результатов работы в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия) в размере 2 окладов.

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) учреждений, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Годовая премия выплачивается работнику по должности (профессии), занимаемой на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом, размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

Основанием для выплаты годовой премии работникам являются приказы руководителей, руководителям - приказы должностных лиц, наделенных в отношении руководителей полномочиями работодателя.

Руководители имеют право лишать работников годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Должностные лица, наделенные в отношении руководителей полномочиями работодателя, имеют право снижать размер годовой премии, лишать руководителей годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Снижение размера годовой премии и ее лишение оформляется приказами должностных лиц, наделенных в отношении руководителей учреждений полномочиями работодателя.

Годовая премия не выплачивается работникам:

заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты по договорам гражданско-правового характера;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным с работы за виновные действия, в соответствии с пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;

имеющим не снятые дисциплинарные взыскания.

5.14. Выплата работникам за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны выплачивается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики.

5.15. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения.

5.16. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждений между выплатами компенсационного и стимулирующего характера с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с действующим законодательством.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не больше, чем оклад руководителя учреждения.

Приложение 1
к примерному Положению

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

минимальных окладов по должностям работников учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах в Карачаево-Черкесской Республике

1. Размеры должностных окладов работников органов, организаций (учреждений) и подразделений (далее - работники), осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
Руководители		
1.	Начальник пожарной части, начальник спасательной станции	15014
2.	Заместитель начальника пожарной части	13512
3.	Начальник отдела	13198
4.	Начальник маневренной поисковой группы	12221
5.	Водолазный специалист	11314
6.	Начальник караула пожарной части	11009
Специалисты		
Д		
7.	Диспетчер	9130
8.	Документовед	11314
И		
9.	Инструктор учебно-методического центра	8576
К		
10.	Капитан – механик спасательного катера	9415
11.	Командир отделения пожарной части	10323
М		
12.	Мастер газодымозащитной службы пожарной части	9415
13.	Методист	7803
О		
14.	Оперативный дежурный	10323
П		
15.	Пожарный:	10267
16.	Помощник оперативного дежурного	9415

1	2	3
С		
17.	Спасатель	12469
18.	Специалист гражданской обороны:	
	Ведущий	11314
19.	Специалист по охране труда	11314

2. Размеры должностных окладов работников образования:

Таблица 2

№ п/п	Категории и должности работников	Размер должностного оклада (в рублях)
1.	Специалист по учебно-методической работе	8747

3. Размеры должностных окладов работников высшего и дополнительного профессионального образования:

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
1.	Старший преподаватель	13369
2.	Преподаватель	11485

4. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников:

Таблица 4

№ п/п	Категории и должности работников	Размер должностного оклада (в рублях)
Врачи-специалисты и провизоры		
1.	Врач специалист	12221

5. Размеры должностных окладов работников общепромышленных должностей (профессий):

Таблица 5

№ п/п	Категории и должности работников	Должностной оклад (в рублях)
1	2	3
1.	Специалисты	
	Б	

1	2	3
2.	Бухгалтер	11314
	В	
3.	Водолазы	
	Старший водолаз – водолаз инструктор	12260
	Водолаз	10843
4.	Водитель	9429
	Г	
3.	Главный специалист	11699
	И	
4.	Инженер (всех наименований)	11314
5.	Инженер по пожаротушению	9415
6.	Инспектор по кадрам	6400
	М	
7.	Менеджер по персоналу, по связям с общественностью	10323
8.	Механик	11314
	П	
9.	Переводчик	11314
10.	Программист	13198
11.	Психолог	11314
	С	
12.	Специалист по закупкам, специалист по административно-хозяйственному обеспечению	11314
	Т	
14.	Техник-программист	8576
	Э	
15.	Экономист	11314
16.	Электроник	11314
	Ю	
17.	Юрисконсульт	11314
	Технические исполнители	
	Д	
18.	Делопроизводитель	5505
	К	
19.	Контролер контрольно-пропускного пункта	5769
20.	Уборщик служебных помещений	5769

П О Р Я Д О К

исчисления стажа работы и периоды работы, включаемые в стаж работы в учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

1. В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка, включается все время работы в учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены в настоящем Порядке.

2. Наравне с работой в учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, в стаж включаются периоды работы:

работа в организациях МЧС России (в том числе до создания ГКЧС России и МЧС России);

в комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;

для медицинского персонала бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах - время работы в учреждениях и организациях здравоохранения Российской Федерации;

для преподавательского состава бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах - время работы в учреждениях и организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования Российской Федерации;

периоды работы (службы) на отдельных должностях руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы для выполнения служебных обязанностей по замещаемой должности.

3. В стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки, включается также время работы:

на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и местного самоуправления;

в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (в том числе когда эти войска именовались по-другому) и в органах внутренних дел независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены в настоящем Положении.

4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 2, 3, включаются периоды иной деятельности:

военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках;

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 случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двухсторонних межгосударственных договоров;

служба в качестве рядового и начальствующего состава 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 по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

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

5. В стаж работы не включаются:

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

периоды работы в бюджетных учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, периоды работы в организациях МЧС России и периоды службы, из которых работник был уволен по пункту 3, пунктам 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении работника за другие виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

периоды работы в учреждениях, организациях и на предприятиях министерств и ведомств, не поименованных в пунктах 2, 3 настоящего Порядка.

6. В случаях, предусмотренных пунктом 4 настоящего Порядка, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части приказом командира части, а днем поступления на работу в учреждение - день, указанный в приказе о приеме работника на работу в это учреждение.

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

7. Для определения стажа работы в учреждениях, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, руководители которых имеют право приема на работу и увольнения с работы работников, приказами руководителей республиканских государственных учреждений создаются комиссии в составе: заместителя руководителя республиканского государственного учреждения - председателя комиссии и членов: главного бухгалтера, руководителя отдела кадров или другого лица, занимающегося кадрами работников, юриста и представителя выборного профсоюзного органа или уполномоченного работниками представительного органа.

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

8. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден другими документами, предоставляемыми на рассмотрение комиссии по установлению стажа работы учреждения.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

аварийно-спасательных работ, проводимых в особо сложных
и особо опасных условиях

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 3-й и более сложной категории.
4. Работа в сложных погодных условиях:
при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20С и выше плюс 30С;
на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/с; сильных (интенсивных) атмосферных осадках.
5. Работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб.
6. Работа с использованием воздушных дыхательных аппаратов: в задымленной зоне, запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях.

ПЕРЕЧЕНЬ

изолирующих средств, применяемых при проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях

1. Аппарат воздушный дыхательный.
2. Теплозащитные костюмы.
3. Химические изолирующие костюмы.

