



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
ДОКТААЛ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 апреля 2015 г. № 215
г.Кызыл

**Об оплате труда работников Агентства по обеспечению
деятельности в области гражданской обороны,
защиты населения и территорий от чрезвычайных
ситуаций и спасения на водах на территории
Республики Тыва, не являющихся государственными
гражданскими служащими Республики Тыва,
и подведомственных ему учреждений**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва» и приказом МЧС России от 22 сентября 2009 г. № 545 «О новой системе оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Ввести новую систему оплаты труда для работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений.

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений.

3. Индексация должностных окладов работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений производится в установленном законодательством порядке.

4. Установить, что положения постановления Правительства Республики Тыва от 27 июня 2007 г. № 705 «Об оплате труда работников республиканских государственных органов, не являющихся должностями государственной гражданской службы Республики Тыва» не распространяются на работников, указанных в пункте 1 настоящего постановления, за исключением положений, касающихся исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок за выслугу лет.

5. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Администрацию Главы Республики Тыва и Аппарат Правительства Республики Тыва.

Глава Республики Тыва



Ш.Кара-оол

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Тыва
от 30 апреля 2015 г. № 215

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда для работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда для работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений (далее – Положение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом МЧС России от 22 сентября 2009 г. № 545 «О новой системе оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России».

3. Положение регулирует вопросы установления:

1) условий, размеров и порядка осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений;

2) периодов работы для исчисления стажа работы, дающего право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет;

3) порядка формирования фонда оплаты труда работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений;

4) размеров должностных окладов для работников Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющихся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений.

II. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам

4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации работникам Агентства по обеспечению деятельности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах на территории Республики Тыва, не являющимся государственными гражданскими служащими Республики Тыва, и подведомственных ему учреждений (далее – работники) устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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);

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Тыва.

Виды выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

6. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу:

1) без применения изолирующих средств – из расчета пятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

2) с применением изолирующих средств – из расчета десятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

Перечни аварийно-спасательных работ, относящихся к особо сложным и особо опасным условиям, и изолирующих средств, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях производится оплата из расчета десятикратной ставки за каждый час работы, приведены в приказе МЧС России от 22 сентября 2009 г. № 545.

7. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе:

- 1) за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 12 процентов оклада;
- 2) за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – 24 процента оклада.

Перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда приведен в приказе МЧС России от 22 сентября 2009 г. № 545.

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении специальной оценки труда и применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом руководителя.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки труда и оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом руководителя.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

8. К заработной плате работников в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, устанавливаются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

Виды выплат 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

9. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

- 1) за работу в ночное время производится доплата в следующих размерах: работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, выездному дежурному персоналу (частей, бригад) – из расчета 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

водителям автотранспорта – из расчета 40 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

остальным работникам – из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

2) за проведение тренировок в изолирующих средствах выездному составу с применением изолирующих средств – из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час тренировки.

3) водолазам 1 и 2 классов за время пребывания под водой не менее 1500 часов производится дополнительная ежемесячная выплата в размере 5 процентов к установленному окладу:

за время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров указанная выплата производится:

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.

10. Водолазам 3, 2 и 1 классов и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных 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, при предоставлении подтверждающих документов.

За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. Часы пребывания под водой за время учебной подготовки и переподготовки для выплаты единовременной выплаты не учитываются.

11. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе:

1) за ненормированный рабочий день водителям автомобилей – до 25 процентов оклада;

2) рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением:

с численностью до 10 человек – 15 процентов оклада;

с численностью 10 человек и более – 25 процентов оклада;

3) водителям:

на автомобилях с прицепами – до 20 процентов оклада;

за трехсменный и особый режим работы, на оперативных и персональных автомобилях – до 30 процентов оклада;

при работе на автомобилях, оборудованных аппаратурой связи, – до 25 процентов оклада.

12. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Виды выплат работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

13. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, которая устанавливается законом Республики Тыва в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. Для работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

«особой важности» – от 50 до 75 процентов к должностному окладу;

«совершенно секретно» – от 30 до 50 процентов к должностному окладу;

лицам, имеющим степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий – от 5 до 10 процентов к должностному окладу.

15. Надбавка выплачивается работникам, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности, с момента письменного оформления соответствующего решения руководителя о работе работника на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну соответствующей степени секретности, в силу должностных (функциональных) обязанностей.

В решении указываются должность, фамилия, имя, отчество, номер, число, месяц выдачи карточки-допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и размер устанавливаемой ежемесячной надбавки в процентах.

16. Выплата процентной надбавки не приостанавливается в период нахождения должностных лиц и граждан в отпуске (кроме отпуска по уходу за ребенком), командировке, на амбулаторном излечении в лечебном учреждении, при выполнении государственных и общественных обязанностей.

17. Работникам, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за стаж работы.

18. Для специалиста по защите государственной тайны дополнительно к социальным гарантиям, установленным пунктом 14 настоящего Положения, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в специальных подразделениях либо отдельным штатным специалистам, как использующим, так и не использующим средства защиты информации, на которых согласно должностным (функциональным) обязанностям письменным решением руководителя возложена защита государственной тайны, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при стаже работы от 10 лет и выше – 20 процентов.

19. При определении стажа работы в специальных подразделениях по защите государственной тайны учитывается только документально подтвержденный стаж работы в указанных подразделениях независимо от того, в каком органе государственной власти, органе местного самоуправления, на каком предприятии, в учреждении и организации работал работник. При этом перерывы в работе в специальных подразделениях по защите государственной тайны при выплате процентной надбавки не учитываются.

Выплата процентных надбавок, предусмотренных в пунктах 14 и 18 настоящего Положения, производится сверх установленных в соответствии с действующим законодательством других надбавок и доплат и входит в состав заработной платы, на которую начисляются районный коэффициент и процентная надбавка лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам за особые условия

20. Ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам за особые условия устанавливается в следующих размерах:

1) по должностям начальника управления (учреждения, службы), заместителя начальника управления (учреждения, службы) и начальника основного отдела – в размере до 50 процентов должностного оклада;

2) по должностям начальника отдела в составе управления, заместителя начальника отдела, главного специалиста, ведущего инженера, экономиста, юрисконсульта – в размере до 30 процентов должностного оклада;

3) по должностям ведущего специалиста, фельдшера, инструктора, инженера, механика, экономиста, юрисконсульта, оперативного дежурного, помощника оперативного дежурного, водолаза, спасателя, по общеотраслевым профессиям – в размере до 20 процентов должностного оклада;

21. Ежемесячная надбавка за особые условия устанавливается руководителем в соответствии занимаемой должности.

22. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

III. Условия, размеры и порядок осуществления работникам выплат стимулирующего характера

23. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

25. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

3) применение в работе современных форм и методов организации труда.

26. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Республики Тыва.

Виды выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы

28. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ, в виде надбавки за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (за время выполнения этих работ) – до 50 процентов должностного оклада.

29. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на постоянной основе:

1) надбавка за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность – до 50 процентов должностного оклада;

2) надбавка работникам, непосредственно занятым ведением учета военного имущества и специальной техники, – от 10 до 30 процентов должностного оклада;

3) надбавка за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей 2-го класса – 10 процентов, 1-го класса – 25 процентов оклада.

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 («В», «С», «D», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

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

Виды выплат работникам
за качество выполняемых работ

30. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на постоянной основе:

1) надбавка за обслуживание военной техники и специального имущества – до 40 процентов оклада;

2) надбавка за класс квалификации водолазам:

3 класс – 10 процентов оклада;

2 класс – 15 процентов оклада;

1 класс – 25 процентов оклада.

31. Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка к окладу в следующих размерах:

1) «Заслуженный» – 10 процентов;

2) «Народный» – 20 процентов.

32. Работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник Республики Тыва» и «Народный», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка к окладу до 10 процентов.

33. Надбавка выплачивается только по месту основной работы.

34. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка производится по одному из оснований.

35. Надбавки устанавливаются приказом руководителя.

Виды выплат работникам за стаж
непрерывной работы, выслугу лет

36. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее – процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

свыше 1 года – 5 процентов;

свыше 3 лет – 10 процентов;

свыше 5 лет – 15 процентов;

свыше 10 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

37. Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя по представлению комиссии по установлению стажа работы.

38. Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет, приведен в разделе IV настоящего Положения.

Премиальные выплаты работникам по итогам работы

39. Премиальные выплаты работникам по итогам работы выплачиваются в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда работников.

40. Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, годовой и иной период текущего года).

41. 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) устанавливается положением о премировании, утверждаемым руководителем исходя из конкретных задач.

42. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач и максимальными размерами не ограничиваются.

43. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее – годовая премия) в размере до 2-х окладов.

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

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Годовая премия выплачивается работнику в размере двух должностных окладов, фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) 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.

Годовая премия выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя.

Руководитель имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Лишение годовой премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

45. Годовая премия не выплачивается работникам:
заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Виды поощрений и награждений работнику за безупречную и эффективную работу

46. За безупречную и эффективную работу работники представляются к следующим видам поощрений и награждений работнику:

- 1) объявление благодарности государственного органа с выплатой премии;
- 2) награждение Почетной грамотой государственного органа с выплатой премии или с вручением ценного подарка;
- 3) иные виды поощрения и награждения государственного органа;
- 4) выплата премии в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- 5) поощрение Правительства Республики Тыва;
- 6) поощрение Главы Республики Тыва;
- 7) присвоение почетных званий Республики Тыва;
- 8) награждение знаками отличия Республики Тыва;
- 9) награждение орденами или медалями Республики Тыва.

47. Решение о поощрении и награждении работника в соответствии с пунктом 46 настоящего Положения принимается руководителем по ходатайству непосредственного начальника.

48. Выплата работнику премии, предусмотренной пунктом 46 настоящего Положения, производится в размерах, устанавливаемых руководителем в пределах установленного фонда оплаты труда работников.

49. В стаж работы, дающий работнику право на получение поощрения, предусмотренного подпунктом 4 пункта 46, включаются периоды службы (работы), учитываемые при установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет. Данное поощрение выплачивается работнику из расчета половины месячной заработной платы работника за каждый полный год указанного стажа и не может превышать шестимесячной заработной платы работника.

50. Решения о поощрении или награждении в соответствии с подпунктами 1-4 пункта 46 настоящего Положения оформляются правовым актом государственного органа, а в соответствии с подпунктами 5-9 пункта 46 настоящего Положения – нормативными правовыми актами Республики Тыва.

51. Соответствующая запись о поощрении или награждении работника вносится в его трудовую книжку и личное дело работника.

Премирование работников за выполнение
особо важных и срочных работ, за интенсивность
и высокие результаты работы, к профессиональным
и общегосударственным праздникам

52. К работникам применяется премирование за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, к профессиональным и общегосударственным праздникам.

53. Конкретные размеры разовых премий работникам определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед работодателем, и максимальными размерами не ограничиваются.

54. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении, или в процентном отношении к должностному окладу, или устанавливается кратностью должностного оклада по приказу руководителя.

55. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

56. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

IV. Перечень периодов работы для исчисления стажа работы,
дающего право работнику на выплату ежемесячной
процентной надбавки за выслугу лет

57. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, исчисляется с учетом периодов работы, установленных приказом МЧС России от 22 сентября 2009 г. № 545 «О новой системе оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» и разделом II Положения об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работников республиканских государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Тыва, утвержденного постановлением Правительства Республики Тыва от 27 июня 2007 г. № 705.

V. Порядок формирования фонда
оплаты труда работников

58. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

59. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

1) должностных окладов руководителей, специалистов и рабочих – в размере 12 окладов;

2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен распорядителем (главным распорядителем) бюджетных средств на основании решения главного распорядителя бюджетных средств и в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели;

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера устанавливается исходя из среднего размера указанных выплат за два предыдущих года без учета его увеличения, произведенного по решению главного распорядителя;

3) выплат стимулирующего характера в размере до 100 процентов окладного фонда;

4) единовременных выплат стимулирующего характера.

60. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом размеров районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

61. Руководитель при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 2 и 3 пункта 59 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

62. Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать повышающий коэффициент к фонду оплаты труда.

63. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

увеличения (индексации) окладов;

изменения штатов (штатных расписаний, перечней);

существенных изменений условий оплаты труда;

установления главным распорядителем бюджетных средств повышающего коэффициента к фонду оплаты труда.

Размеры окладов работников увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Республики Тыва о республиканском бюджете Республики Тыва на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

64. Из экономии в пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника при предоставлении подтверждающих документов.

65. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться руководителем на осуществление выплат стимулирующего характера.

VI. Размеры должностных окладов работников

66. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей) устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

67. Должностные оклады заместителей руководителя (начальника) управлений, служб, учреждений и основных отделов, главных специалистов (главного бухгалтера, главного инженера и других специалистов учреждения) устанавливаются в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя (начальника).

Приложение
к Положению об оплате труда для работников
Агентства по обеспечению деятельности
в области гражданской обороны,
защиты населения и территорий от чрезвычайных
ситуаций и спасения на водах на территории
Республики Тыва, не являющихся государственными
гражданскими служащими Республики Тыва,
и подведомственных ему учреждений

Р А З М Е Р Ы

должностных окладов руководителей, специалистов,
служащих (технических исполнителей)

Наименование должности и требования к квалификации	Размер оклада (рублей)
1. Начальник управления, основного отдела – высшее профессиональное образование, стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет. Начальник поисково-спасательной службы – высшее профессиональное (техническое) образование, стаж работы в спасательных формированиях в должности спасателя не менее 5 лет. Начальник аварийно-восстановительной службы – высшее техническое образование, стаж работы на инженерно-технических должностях не менее 3 лет	10877,0
2. Заместитель начальника управления (службы), основного отдела – высшее профессиональное образование, стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет	9789,0
3. Начальник отдела в составе управления, ведущий инженер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт – высшее профессиональное образование, стаж работы по профилю не менее 5 лет	9323,0
4. Заместитель начальника отдела в составе управления - высшее профессиональное образование, стаж работы по профилю не менее 3 лет	7925,0
5. Главный специалист гражданской обороны – высшее профессиональное (техническое, гуманитарное) образование, стаж работы по направлению деятельности не менее 5 лет	7459,0
6. Ведущий специалист гражданской обороны – высшее профессиональное образование, стаж работы в должности специалиста гражданской обороны не менее 3 лет	7066,0
7. Специалист гражданской обороны, инструктор гражданской обороны, преподаватель ОБЖ, методист – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению деятельности не менее 3 лет	6360,0
8. Фельдшер с высшим профессиональным образованием	8506,0
9. Инструктор по подготовке спасателей – высшее профессиональное (техническое, педагогическое) образование, класс квалификации – спасатель 2 класса без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое, педагогическое) образование, класс квалификации – спасатель 2 класса и стаж работы по направлению деятельности не менее 3 лет	7066,0
10. Оперативный дежурный – высшее профессиональное (техническое) образование, дополнительное профессиональное образование по установленной программе, стаж работы по направлению деятельности не менее 3 лет	7066,0

Наименование должности и требования к квалификации	Размер оклада (рублей)
11. Помощник оперативного дежурного – среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы по направлению деятельности не менее 1 года	6431,0
12. Спасатель – среднее профессиональное образование, стаж работы спасателем 3 класса не менее 2 лет, владение пятью рабочими профессиями, необходимыми для выполнения должностных обязанностей в составе поисково-спасательного формирования	9357,0
13. Спасатель-оперативный дежурный – среднее профессиональное образование, стаж работы спасателем не менее 2 лет, владение тремя рабочими профессиями, необходимыми для выполнения должностных обязанностей в составе поисково-спасательного формирования	7066,0
14. Спасатель-помощник оперативного дежурного – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, владение двумя рабочими профессиями, необходимыми для выполнения должностных обязанностей в составе поисково-спасательного формирования	6431,0
15. Водолаз – высшее профессиональное (техническое) образование и дополнительное профессиональное образование по установленной программе без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и дополнительное профессиональное образование по установленной программе, стаж работы в должности спасателя не менее 3 лет	9323,0
16. Заведующий центральным складом – среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 3 лет	5853,0
17. Заведующий складом – среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет	5274,0
18. Инженер, механик, экономист, юрисконсульт – высшее профессиональное образование и без предъявления требований к стажу работы	6431,0
19. Водитель автомобиля в зависимости от классности, стаж работы не менее 3 лет	4175,0-6431,0
20. Техник – среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в соответствующей должности не менее 2 лет	4752,0
21. Электромонтер, электромонтажник, электросварщик, слесарь-сантехник – среднее профессиональное (техническое) образование, стаж работы в соответствующей должности не менее 2 лет	4175,0-6431,0
22. Делопроизводитель, секретарь – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	4537,0
23. Машинист котельной – начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	4321,0
24. Сторож, подсобный рабочий – среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	4162,0
25. Уборщик служебных помещений, истопник – среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	4163,0