



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКЕ

П Р И К А З

06.04.2018

№ 34/15-011

г. Барнаул

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

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

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

2. Краевому казенному учреждению «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае» обеспечить изменения в установленном порядке условий трудовых договоров работников Управления.

3. Финансовое обеспечение выплат заработной платы осуществляется за счет средств краевого бюджета, предусмотренных законом о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

4. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

Начальник управления

В.М. Локтюшов

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления  
Алтайского края по  
промышленности и энергетике

от 06.04.2018 № 34/15-ак

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### Глава I. Общие положения

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

порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников Управления; условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Управления;

условия выплаты материальной помощи.

Порядок оплаты труда работников Управления разрабатывается в соответствии с настоящим Положением, утверждается локальным нормативным актом Управления и согласовывается с управлением Алтайского края по промышленности и энергетике (далее – «Учредитель»).

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

Штатное расписание Управления утверждается его руководителем, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности работников Управления. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

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

## 1. Условия оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам Управления устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

персонифицированная доплата.

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

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

Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в соответствии со статьями 209 и 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Вместе с тем учитываются результаты аттестации, проводимой до 01.01.2014 г. рабочих мест по условиям труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер выплаты устанавливается не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) если работа в нерабочий праздничный или выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

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

### 3. Выплаты стимулирующего характера

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Управления;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

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

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

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

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

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

сотрудничество с зарубежными партнерами;

знание и применение в работе иностранных языков.

Размер выплаты определяется руководителем Управления и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 60 процентов в соответствии с установленными настоящим пунктом показателями. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется на основании решения руководителя Управления.

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

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

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

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

Размер надбавки:

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

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

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

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

ежемесячная премия по итогам работы за месяц;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

При разработке критериев учитываются:

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

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

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

Критериями премирования за выполнение особо важных и срочных работ являются:

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

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

подготовка и издание авторских материалов;

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

3.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

по итогам работы за год;

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

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

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

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



Порядок премирования работников Управления определяется Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Управления.

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

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

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

10 процентов - за 3 класс;

15 процентов - за 2 класс;

25 процентов - за 1 класс.

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

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

### Глава III. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Управления

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выплата материальной помощи заместителям руководителя Управления и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с главой IV настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в Управлении.

#### Глава IV. Условия выплаты материальной помощи

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

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

в связи с вступлением в брак;

с рождением ребенка;

тяжелая болезнь работника, подтвержденная справкой медицинской организации;

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

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

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

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

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
Первый квалификационный уровень	дежурный	2237
	начальник пункта управления - оперативный дежурный:	
	1-й категории	3647
	2-й категории	3289
	3-й категории	2908
	оперативный дежурный пункта управления:	
	1-й категории	3647
	2-й категории	3289
	3-й категории	2908
	оперативный дежурный по автоматизированным системам управления:	
1-й категории	2752	
2-й категории	2618	
3-й категории	2461	
Второй квалификационный уровень	спасатель	3960
	спасатель 3 класса	4318
	спасатель 2 класса	4631
	спасатель 1 класса	4989
	спасатель международного класса	5368
	спасатель-врач	5368
	спасатель-водитель:	
	1-й категории,	3960
2-й категории	3579	
3-й категории	3199	
Третий квалификационный уровень	начальник поисково-спасательного отряда	6265
	начальник поисково-спасательного подразделения	5825
	начальник пожарной части	4622
	заместитель начальника поисково-спасательного отряда:	
	1-й категории	5825
	2-й категории	5687
3-й категории	5502	
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
Первый квалификационный уровень	начальник химико-радиометрической лаборатории:	
	1-й категории	4704
	2-й категории	4308
3-й категории	3951	
Второй квалификационный уровень	начальник курсов:	
	1-й категории	4704
	2-й категории	4308
3-й категории	3951	

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Порядок

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

1. Общие положения

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

1.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет начисляется: работникам, временно замещающим должности, описанные в пункте 1.1., - по соглашению сторон трудового договора;

работникам, получающим повышенные оклады (должностные оклады), - на повышенные оклады (должностные оклады).

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

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты.

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

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

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

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

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

2.4.2. военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31

декабря 1999 г. - в случае заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

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

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

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

2.5. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

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

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

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