



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 февраля 2016 г. № 74-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере 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 Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 5 февраля 2016 г. № 74-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере
гражданской обороны, защиты населения и территорий
от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного
характера, обеспечения пожарной безопасности
и безопасности людей на водных объектах

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (далее – учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской

области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых нормативным правовым актом Правительства Брянской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов работников.

1.4. Настоящее Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений;

размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, а также профессиям рабочих;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений;

иные вопросы оплаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Формирование фонда оплаты труда в учреждениях осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждений.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады) работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, а также внутридолжностное категорирование, устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры должностных окладов руководителей подразделений Государственной противопожарной службы определяются в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, критерием которого является штатная численность подразделений.

По рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности могут быть назначены лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но обладающие достаточным практи-

ческим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности.

2.3. Должностные оклады заместителей начальников структурных подразделений учреждения устанавливаются в размере на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего начальника с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей.

Должностные оклады помощников руководителя (начальника) устанавливаются в размере на 30 – 40 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя (начальника) с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей.

2.4. Должностные оклады пожарным Государственной противопожарной службы Брянской области устанавливаются с учетом присвоенного класса квалификации. Порядок присвоения классов квалификации приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Порядок, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

2.8. Индексация окладов (должностных окладов) работников учреждений осуществляется в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

3.2.2. Надбавки водолазам и другим работникам, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на установленную норму рабочего времени (количество рабочих часов) в соответствующем месяце.

3.2.4. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с указом Губернатора Брянской области от 24 мая 2013 года № 392 «Об утверждении Положения о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в Правительстве Брянской области, администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области, исполнительных органах государственной власти области и подведомственных организациях».

4. Порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Надбавка за интенсивность труда, устанавливаемая на определенный срок (квартал).

При установлении надбавки учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных и срочных работ, значимых мероприятий;

оперативность при выполнении трудовых функций.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

для руководителя учреждения – локальным нормативным актом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

руководителю – приказом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.
Максимальный размер надбавки – 50 процентов.

4.1.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам и выплачивается ежемесячно. Размеры надбавки к окладу за выслугу 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.

Установление надбавки производится на основании приказа руководителя по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Порядок установления надбавки за выслугу лет приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

4.1.3. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

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 положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

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

Установление размера премии по итогам работы за отчетный период руководителю учреждения производится в соответствии с приказом руководителя исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений является их штатная численность.

Численность работников по штату	Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости
Свыше 400 человек	I
От 150 до 400 человек	II
От 70 до 150 человек	III
До 70 человек	IV

5.4. Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	20620
II	16310
III	15150
IV	14120

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений устанавливаются исполнительным органом государственной власти Брянской области, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

5.8. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области для группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
I	до 5
II	до 4
III	до 4
IV	до 3

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда работников формируется в соответствии с порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

6.2. Фонд оплаты работников учреждения формируется за счет средств, предусмотренных на выплаты по окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие выплаты (в расчете на год):

- должностные оклады – в размере 12 должностных окладов;
- компенсационные выплаты – в размере 1,4 должностного оклада;
- надбавка за интенсивность труда – в размере 4,9 должностных окладов;
- надбавка за выслугу лет – в размере 3,4 должностных окладов;
- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) – в размере 3,1 должностных окладов.

7. Иные вопросы оплаты труда работников учреждений, не относящиеся к системе оплаты труда

7.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным

нормативным актом учреждения о выплатах социального характера, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.



Приложение 1

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

1. 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

Категории и должности работников	Должностной оклад (в руб.)
Диспетчер пожарной части (отдельного поста)	5180
Инженер отряда (пожарной части) Государственной противопожарной службы:	
ведущий инженер (пожарной части) Государственной противопожарной службы	9210
инженер I категории (пожарной части) Государственной противопожарной службы	7980
инженер II категории (пожарной части) Государственной противопожарной службы	6640
инженер (пожарной части) Государственной противопожарной службы	5310
Командир отделения пожарной части (отдельного поста) Государственной противопожарной службы	6430
Мастер газодымозащитной службы пожарной части Государственной противопожарной службы	5690
Методист центра противопожарной пропаганды и общественных связей Государственной противопожарной службы:	
ведущий методист	9210
методист первой категории	7980
методист второй категории	6640

Категории и должности работников	Должностной оклад (в руб.)
методист	5310
Начальник караула пожарной части Государственной противопожарной службы	7210
Начальник отряда технической службы	12690
Начальник поисково-спасательного отряда	11550
Начальник химико-радиометрической лаборатории	10040
Спасатель:	
спасатель международного класса	9450
спасатель 1 класса	8950
спасатель 2 класса	8450
спасатель 3 класса	7650
спасатель	7250
Пожарный Государственной противопожарной службы:	
пожарный 1 класса	5610
пожарный 2 класса	5060
пожарный 3 класса	4510
пожарный	3960

2. Должностные оклады работников общеотраслевых должностей,
а также медицинских работников

Категории и должности работников	Должностной оклад (в руб.)
Бухгалтер:	
ведущий бухгалтер	9210
бухгалтер I категории	7980
бухгалтер II категории	6640
бухгалтер	5310
Врач-специалист	10010
Главный специалист (в отделах, лабораториях, управлениях, службах, штабах, центрах учреждения)	10690
Документовед:	
ведущий документовед	9210
документовед I категории	7980
документовед II категории	6640
документовед	5310
Инженер:	
ведущий инженер	9210
инженер I категории	7980
инженер II категории	6640
инженер	5310

Категории и должности работников	Должностной оклад (в руб.)
Начальник отдела	11960
Начальник отделения (группы)	9920
Начальник управления, службы, части, центра в учреждении	12510
Программист: ведущий программист	9210
программист I категории	7980
программист II категории	6640
программист	5310
Психолог: ведущий психолог	9210
психолог I категории	7980
психолог II категории	6640
психолог	5310
Специалист (ведущий специалист): ведущий специалист	9210
специалист I категории	7980
специалист II категории	6640
специалист	5310
Фельдшер	6490
Экономист: ведущий экономист	9210
экономист I категории	7980
экономист II категории	6640
экономист	5310
Электроник: ведущий электроник	9210
электроник I категории	7980
электроник II категории	6640
электроник	5310
Юрисконсульт: ведущий юрисконсульт	9210
юрисконсульт I категории	7980
юрисконсульт II категории	6640
юрисконсульт	5310

3. Размеры должностных окладов руководителей подразделений Государственной противопожарной службы

Отряды Государственной противопожарной службы:

Численность работников отряда	Должностные оклады (в руб.)
Свыше 400 человек	13650
От 150 до 400 человек	12850
От 70 до 150 человек	11300
До 70 человек	10470

Пожарные части (отдельные посты) Государственной противопожарной службы:

Численность работников пожарной части (отдельного поста)	Должностные оклады (в руб.)
Свыше 70 человек	11080
От 50 до 70 человек	10340
От 25 до 50 человек	9520
До 25 человек	8060

4. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	3690
2 разряд	3990
3 разряд	4570
4 разряд	4780
5 разряд	5310
6 разряд	5690
7 разряд	6200
8 разряд	6960

**Перечень профессий рабочих по отнесению к группам по разрядам
выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих**

Квалификационные требования (характеристики) по профессиям	Группа разрядов
Водитель автомобиля	IV, V, VI
Слесарь по ремонту автомобилей	IV, V, VI
Слесарь-ремонтник	V, VI
Слесарь-сантехник	IV, V, VI
Слесарь-электромонтажник	IV, V, VI
Столяр	IV, V, VI
Сторож (вахтер)	I, II
Стрелок	II, III
Уборщик: служебных помещений	I
производственных помещений	II
Электромонтер связи	IV, V, VI
Электрогазосварщик	IV, V, VI

Примечание: на один разряд выше предусмотренных настоящей таблицей тарифицируются водители автомобилей в случаях:
 работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);
 выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания.



Приложение 2

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке присвоения пожарным Государственной противопожарной службы Брянской области классов квалификации

1. Настоящее Положение устанавливает порядок присвоения классов квалификации пожарным Государственной противопожарной службы Брянской области.

2. Присвоение пожарным классов квалификации производится в целях совершенствования ими профессионального мастерства, эффективного использования технических средств при тушении пожаров, ликвидации последствий аварий и стихийных бедствий.

3. В зависимости от уровня профессиональной подготовленности, стажа и показателей оперативно-служебной деятельности пожарному присваиваются следующие классы квалификации: «Пожарный», «Пожарный 3 класса», «Пожарный 2 класса», «Пожарный 1 класса».

Для присвоения соответствующих классов квалификации необходимо наличие следующего образования и стажа работы:

пожарный: среднее (полное) общее образование и специальное первоначальное обучение пожарного без предъявления требований к стажу работы;

пожарный 3 класса: среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в Государственной противопожарной службе не менее 2 лет (если при этом не изменялось направление служебной деятельности);

пожарный 2 класса: среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, стаж работы не менее двух лет с момента присвоения категории «Пожарный 3 класса»;

пожарный 1 класса: среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, стаж работы не менее двух лет с момента присвоения категории «Пожарный 2 класса».

4. Определение степени подготовленности пожарных при проведении испытаний на присвоение классов квалификации осуществляют квалификационные комиссии, которые создаются приказами начальников подразде-

лений, наделенных правом приема и увольнения соответствующих работников.

В состав квалификационной комиссии включаются председатель (как правило, заместитель начальника учреждения, секретарь и члены комиссии: руководители подразделений, высококвалифицированные специалисты, работники кадрового, финансового и юридического органов (подразделений), а также представитель профсоюзного органа или представительного органа трудового коллектива.

Периодичность заседания комиссии определяется руководителем учреждения.

Квалификационная комиссия правомочна при участии в заседании не менее двух третей состава комиссии.

5. На кандидата к присвоению класса квалификации его непосредственный начальник направляет в квалификационную комиссию представление, в котором отражаются деловые качества пожарного, достигнутые результаты при исполнении им должностных обязанностей, умение пожарного применять имеющиеся знания в практической работе и предложения по присвоению соответствующего класса квалификации.

6. Лица, нарушающие (нарушившие) технологию тушения пожара либо имеющие взыскания (замечания) за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, к испытаниям на присвоение класса квалификации могут быть представлены по истечении шести месяцев после снятия взыскания.

7. Квалификационная комиссия рассматривает указанные представления, проводит всестороннюю проверку знаний и умений кандидата на присвоение соответствующего класса квалификации по заранее подготовленным вопросам.

8. Вопросы для проверки знаний и умения пожарного подготавливаются исходя из квалификационных требований для присвоения пожарным класса квалификации, а также по умению оказания доврачебной, психологической помощи и проведению неотложных поисково-спасательных работ на пожаре.

9. Решение квалификационной комиссии с предложением о присвоении пожарному соответствующего класса квалификации либо в отказе рекомендации о присвоении этого класса квалификации комиссией принимается в отсутствие испытуемого путем голосования большинством голосов.

10. Результаты голосования заносятся в протокол, который составляется в двух экземплярах и подписывается председателем квалификационной комиссии, членами комиссии и секретарем.

Подписанный протокол докладывается руководителю учреждения (филиала) для принятия решения о присвоении успешно выдержавшим испытания пожарным классов квалификации и объявления этого решения в приказе по подразделению.

11. Пожарный, внесенный в списки представленных к испытаниям на присвоение класса квалификации, но не участвовавший в них в установленные сроки по уважительной причине (болезнь, отпуск, командировка и т.п.), сохраняет право на проведение испытаний при очередном заседании квалификационной комиссии.

12. В случае несогласия пожарного с выводами квалификационной комиссии, отраженными в протоколе, они могут быть в течение 10 дней после подписания протокола обжалованы соответствующему руководителю, который вправе назначить повторное проведение испытания с привлечением более широкого круга специалистов и представителей трудового коллектива, после чего решение квалификационной комиссии является окончательным.



Приложение 3

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Размеры, порядок и условия установления надбавок водолазам и другим работникам, имеющим соответствующие допуски к работе под водой, и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей

Водолазам и другим работникам, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей (далее – водолазы), устанавливаются следующие надбавки, доплаты и иные выплаты компенсационного характера.

1. Надбавка за класс квалификации водолазам и другим работникам, имеющим соответствующие допуски к работе под водой и спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей.

Надбавка устанавливается работникам, имеющим квалификацию водолаз соответствующего класса, в следующих размерах от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации:

- 3 класс – 5 процентов;
- 2 класс – 10 процентов;
- 1 класс – 15 процентов.

2. За время работы под водой, нахождения под заданным рабочим давлением в барокамерах с применением для дыхания искусственных газовых смесей методом кратковременных погружений и методом длительного пребывания под повышенным давлением водолазам и другим работникам, в том числе медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи пострадавшему водолазу, проведении лечебной рекомпрессии, кроме их должностного оклада (оклада), устанавливается следующая почасовая оплата в следующих размерах от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации:

- до 6 метров – 5 процентов;
- свыше 6 метров до 12 метров – 7 процентов;
- свыше 12 метров до 20 метров – 8 процентов.

3. При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, размер почасовой оплаты за пребывание под водой увеличивается:

При скорости течения от 0,5 до 1,0 м/с	на 10 процентов
Свыше 1 м/с до 1,5 м/с	на 20 процентов
При волнении воды от 2 до 3 баллов	на 20 процентов
При температуре воды ниже 4°С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37°С	на 12 процентов
При работе подо льдом	на 7 процентов
При работе с беседки	на 7 процентов
При работе на захламленном и вязком грунте	на 7 процентов
При работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами менее 1,5 м)	на 15 процентов
При видимости менее 1 м	на 5 процентов
При отсутствии видимости	на 10 процентов
При загрязнении воды вредными и токсичными примесями	на 17 процентов
При выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов	на 15 процентов
При взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами	на 12 процентов
При сварке и резке металла под водой	на 12 процентов

При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 50 процентов почасовой оплаты.

6. При экспериментальных спусках с целью испытаний водолазного снаряжения, систем жизнеобеспечения водолазных комплексов, режимов компрессии и рекомпрессии, дыхательных смесей, методов погружения, а также при испытании водолазной техники водолазами и другими работниками установленная почасовая оплата производится в двойном размере.

7. Время пребывания под водой для оказания помощи утопающему независимо от времени пребывания под водой учитывается за 2 часа. При поиске водолазами утонувшего учитывается фактическое время их пребывания под водой и дополнительно 2 часа при извлечении утонувшего на поверхность.

8. За тренировочные и квалификационные спуски, в том числе и в декомпрессионных камерах, установленная почасовая оплата производится в половинном размере.

В период обучения профессии водолаза в учебных заведениях (школах, центрах, курсах) часы пребывания обучающихся под водой не оплачиваются.

9. В случае, если водолазный спуск не состоялся, водолазам и другим работникам за время пребывания в водолазном колоколе или водолазном отсеке водолазного подводного аппарата оплата производится как за нахождение в барокамере под повышенным давлением.

10. Время пребывания под водой исчисляется с момента закрытия иллюминатора водолазного шлема (включения на дыхание в аппарат, начала повышения давления в камере) до момента открытия на поверхности иллюминатора (выключения дыхания из аппарата, снижения давления в камере до атмосферного).

Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом длительного пребывания исчисляется с момента закрытия внутренних люков водолазного колокола или водолазного отсека водолазного подводного аппарата после переходов в них водолазов из барокамеры перед началом погружения до момента открытия внутренней крышки люка аппарата для перехода водолазов в барокамеру.



Приложение 4

к Положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

ПОРЯДОК

установления надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет (далее – надбавка), включается все время работы (службы) в воинских частях, органах внутренних дел, органах и организациях МЧС России, Государственной противопожарной службе, противопожарных и аварийно-спасательных службах и формированиях Брянской области, а также в подразделениях пожарной охраны и аварийно-спасательных формированиях федеральных и региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

2. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных (муниципальных) служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

3. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1, 2 настоящего Порядка, включаются все периоды независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены настоящим Порядком особо.

4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1, 2 настоящего Порядка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

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

военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода до 31 декабря 1999 года – в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних 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 время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

5. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ и административного ареста.

6. В случаях, предусмотренных пунктом 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 воинская служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная 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.

7. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, в порядке исключения могут быть засчитаны другие периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

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

Решения о зачете в стаж работы иных периодов принимаются комиссиями по установлению стажа, созданными в учреждениях.

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

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

8. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению стажа, созданной в учреждении. Комиссии создаются приказом руководителя учреждения в составе заместителя руководителя – председателя и членов комиссии: начальника финансового органа, начальника отдела кадров или другого лица, занимающегося вопросами работы с кадрами, работника правового

подразделения и представителя выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

9. Основными документами для определения стажа работы являются трудовая книжка, а для уволенных с военной службы в запас – военный билет.

В случае, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден письменными трудовыми договорами (контрактами), оформленными в соответствии с законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справками, выдаваемыми работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписками из приказов, лицевыми счетами и ведомостями на выдачу заработной платы.

Подтверждение стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, свидетельскими показаниями не допускается.

10. Работа комиссии проводится в следующем порядке:

проверяются трудовая книжка, военный билет, справки и другие документы. Эти документы указываются в протоколе. При необходимости на заседание приглашается работник, стаж работы которого устанавливается. Документы, представленные работником, после рассмотрения их комиссией возвращаются владельцу;

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

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

