

**Положение
об оплате труда работников
ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования «Национальный аэромобильный спасательный учебно-тренировочный центр подготовки горноспасателей и шахтеров»^{*} разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», иными нормами действующего законодательства Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

Изменение размеров, систем и условий оплаты труда, вводимые актами и решениями МЧС России, является основанием для внесения изменений в настоящее Положение.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок оплаты труда работников Учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, структуру заработной платы, порядок установления должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

Все трудоустраивающиеся в Учреждение до заключения (подписания) трудового договора знакомятся с настоящим Положением. В случае если трудоустраивающийся не согласен с условиями оплаты труда, установленными Положением, трудовой договор с ним не заключается.

1.4. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является основанием для изменения ранее оговоренных условий трудового договора с работником и может производиться только по соглашению сторон трудового

^{*} Далее – «Учреждение».

договора либо в одностороннем порядке по инициативе Учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.5. С момента вступления в силу настоящее Положение прекращает действие ранее принятых локальных актов в части вопросов оплаты труда и действует бессрочно.

1.6. Дополнения и изменения к настоящему положению утверждаются начальником Учреждения и являются его Приложением и неотъемлемой частью.

1.7. Текст настоящего Положения, а также любых дополнений и изменений к нему подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения.

1.8. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем периоде.

1.9. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. Размер оплаты труда работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется с применением соответствующей документации по учету рабочего времени.

1.11. Размер заработной платы работника Учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, профессионального уровня и степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника в результаты работы Учреждения.

1.12. Условия оплаты труда работников Учреждения не могут быть ухудшены по сравнению с установленными действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

II. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

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

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

- должностных окладов (тарифных ставок) всех работников Учреждения, в том числе окладов руководителя - в размере 12 окладов (далее - окладный фонд);
- выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в размере до 30 % от окладного фонда;
- выплат стимулирующего характера в размере до 100% от окладного фонда;
- единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения МЧС России, в размере дополнительных лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на эти МЧС России;
- материальной помощи в размере трех должностных окладов (тарифных ставок).

2.3. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного и стимулирующего характера может быть увеличен по решению МЧС России.

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

2.5. Начальник Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами компенсационного и стимулирующего характера, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с настоящим Положением и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

- а) увеличения (индексации) должностных окладов (тарифных ставок);
- б) изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- в) существенных изменений условий оплаты труда;
- г) принятия МЧС России решения:

о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера;

о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера.

2.7. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа руководителя и письменного заявления работника.

При наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника ему может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок).

Условия и порядок выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает начальник Учреждения на основании письменного заявления работника.

2.8. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться начальником Учреждения на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Порядок установления должностных окладов

3.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок, установленных в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.2. Размер должностных окладов руководителей и специалистов, а также размеры тарифных ставок работников Учреждения, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются согласно Приложению № 1 к приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

Размеры должностных окладов начальника учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в порядке, определенном в Приложении № 1 к приказу МЧС России от 31.01.2020 № 62 « Об утверждении Порядка определения должностных окладов руководителей организаций (учреждений) и подразделений МЧС России, их заместителей, главных бухгалтеров и о внесении изменений в приказ МЧС России от 14 декабря 2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

3.3. Конкретный размер должностных окладов и тарифных ставок работников Учреждения устанавливается в штатном расписании, утверждаемом соответствующим заместителем Министра Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

3.4. Размеры должностных окладов и тарифных ставок работников учреждения могут быть изменены на основании и в порядке, определенном соответствующими решениями (распоряжениями) МЧС России.

IV. Условия, порядок и размеры выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) без учета их увеличения в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения производятся на основании приказов начальника Учреждения и (или) документов, подтверждающих выполнение работ (по надбавкам и компенсациям, выплачиваемым за фактическое время или по факту выполнения определенной работы).

Основанием для осуществления выплат компенсационного характера начальнику Учреждения являются приказы МЧС России.

4.5. Размер часовой (дневной) части оклада (тарифной ставки) для расчета выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, определяется путем деления оклада (тарифной ставки) работника за учетный период на количество нормы рабочего времени (в часах или рабочих днях) в соответствующем учетном периоде.

4.6. За работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.6.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приказом начальника Учреждения устанавливается доплата от должностного оклада (тарифной ставки) в размере:

- а) на работах с вредными условиями труда 1 степени, - 4 процентов;
- б) на работах с вредными условиями труда 2 степени, - 8 процентов;
- в) на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени, - 12 процентов;
- г) на работах с опасными условиями труда, - 24 процентов.

Доплата, предусмотренная настоящим пунктом, выплачивается работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

4.6.2. За проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях работникам производится выплата:

- без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы;
- с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

Перечни аварийно-спасательных работ с особыми условиями, за проведение которых установлена выплата и изолирующих средств, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях, производится выплата приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.7. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся следующие выплаты компенсационного характера:

4.7.1. Работникам оперативного состава военизированного горноспасательного отряда быстрого реагирования (поисково-спасательного отряда), основная деятельность которых связана с выездным характером работы, выплачивается надбавка в размере 15 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.7.2. За проведение тренировок с применением изолирующих средств выплачивается надбавка в размере из расчета двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час тренировки.

4.7.3. За выполнение технических работ (мероприятий) на опасных производственных объектах выплачивается надбавка:

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

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

4.7.4. За время пребывания под водой, нахождения под заданным давлением в барокамерах и гидробарокамерах работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей кроме их оклада, производится почасовая доплата в размерах и на условиях, приведенных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

4.7.5. Работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолазными спусками) за время пребывания под водой не менее 1500 часов, производится дополнительная ежемесячная выплата в размере 5 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

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.

4.7.6. Работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов производится единовременная выплата, равная 5 минимальным размерам оплаты труда.

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 расчета единовременной выплаты не учитываются.

4.7.7. При спасении водолазом (водолазным специалистом), другим работником тонущего и извлечении его из воды с признаками жизни, водолазу (водолазному специалисту) и другому работнику производится доплата в размере 2 минимальных размеров оплаты труда за каждого спасенного.

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

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

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

4.7.8. Работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и

неотложной медицинской помощи, выплачивается надбавка в размере до 45 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.7.9. За работу в ночное время (за каждый час работы с 22:00 и до 06:00 часов) производится доплата в следующих размерах:

работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи - из расчета 50 % часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время;

остальным работникам - из расчета 35 % часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.7.10. Работникам, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются выплата компенсационного характера за совмещение в размере по соглашению сторон трудового договора, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками.

Конкретный размер выплаты, а также срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание и объем устанавливаются приказом начальника Учреждения с письменного согласия работника.

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

4.7.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам оперативного состава, привлекаемым к работе в выходные дни (в дни, являющиеся для них выходными по графику работы (службы) и специальной подготовки), а также в рабочие дни (по графику работы (службы) и специальной подготовки), приходящиеся на нерабочие праздничные дни, оплата в повышенном размере производится в размере двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки).

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (должностные оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и производимые на постоянной основе.

Оплата в повышенном размере производится в следующем порядке:

при непосредственном выполнении должностных обязанностей на своем рабочем месте в выходной или нерабочий праздничный день оплата производится за

часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, указанные в таблице учета рабочего времени;

если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, оплачиваются исходя из повышенной часовой ставки (часовой тарифной ставки) как 8 часовой рабочий день независимо от времени фактического нахождения работника в пути.

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии с пунктом 4.7.11. настоящего Положения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящего пункта.

4.7.13. Водителям автомобилей выплачиваются надбавки:

- а) за ненормированный рабочий день в размере до 25 % тарифной ставки;
- б) за особый режим работы (для водителей пожарных и аварийно-спасательных автомобилей) до 30 процентов тарифной ставки.

Надбавки, предусмотренные настоящим пунктом, суммируются, при этом сумма надбавок не должна превышать 100 % тарифной ставки.

4.7.14. Работникам, непосредственно занятым ведением учета имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым начальником Учреждения, выплачивается надбавка в размере от 20 до 30 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.8. Работникам оперативного состава, находящимся в дежурной смене не менее 12 часов, при отсутствии организованного питания выплачивается соответствующая денежная компенсация взамен суточного продовольственного пайка за каждые сутки дежурства в размере, установленном приказом начальника Учреждения.

4.9. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников выплачивается районный коэффициент – 1,3 в соответствии с п.58 Приложения № 2 к приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747, Разъяснением «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в

высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 11.09.1995 N 49.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия, конкретные показатели для стимулирования работников устанавливаются коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказов начальника Учреждения.

5.5. При выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работникам устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность определяется на каждый календарный год приказом начальника Учреждения с учетом лимитов бюджетных обязательств, доведенных на оплату труда, и следующих показателей, и критериев эффективности деятельности:

а) профессионализм (уровень профессиональной подготовки, наличие квалификационной категории, важности выполняемой работы для выполнения уставных задач Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач);

б) интенсивность (объем выполняемой работы, сложность, напряженность, особый режим труда, выполнение работ, требующих повышенного внимания);

в) эффективность (успешное и качественное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей, использование в работе современных форм и методов труда, отсутствие замечаний со стороны руководителей).

В случае невыполнения, снижения уровня и качества выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности размер надбавки за сложность и напряженность, выплачиваемой работнику за месяц, может быть уменьшен или она отменяется полностью. Уменьшение или отмена указанной надбавки производится приказом начальника Учреждения с учетом мнения комиссии по премированию.

5.6. Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей, выплачивается надбавка:

а) до трех (включительно) смежных профессий (специальностей) - 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

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

Перечень смежных профессий (специальностей) утверждается начальником Учреждения.

5.7. Работникам, допущенным к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень:

а) кандидата медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 25 процентов должностного оклада;

б) доктора медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 50 процентов должностного оклада.

5.8. В целях материальной заинтересованности в длительной и непрерывной работе Работникам выплачивается процентная надбавка за выслугу лет к должностным окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

а) свыше 1 года - 5 процентов;

б) свыше 3 лет - 10 процентов;

в) свыше 5 лет - 15 процентов;

г) свыше 10 лет - 20 процентов;

д) свыше 15 лет - 30 процентов.

Выслуга лет определяется по решению соответствующей комиссии, действующей в Учреждении на основании трудовой книжки, военного билета, а также иных документов, подтверждающих стаж работы, оформленных и заверенных в соответствии с требованиями действующего законодательства. Выписка из протокола заседания комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на получение ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, подписанная председателем комиссии, заверенная печатью установленного образца, и переданная в финансово-экономическое отделение.

Основанием для установления (изменения размера) и выплаты надбавки является приказ начальника Учреждения.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

5.5. Работникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

5.5.1. Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года);

5.5.2. Премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

5.6. 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 и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

5.7. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением исходя из своевременного и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей и результатов работы в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

5.8. Выплата премий работникам производится на основании приказов начальника Учреждения.

Основанием для выплаты премии начальнику Учреждения являются приказы МЧС России.

VI. Заключительные положения

6.1. Выплата заработной платы производится в рублях Российской Федерации 2 раза в месяц в следующие сроки:

- 15 числа каждого выплачивается заработная плата за первую половину месяца (аванс);

- 30 числа каждого месяца (в феврале 28 числа соответственно) производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

В случае если соответствующие даты выплаты совпадают с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты.

В связи с особенностями исполнения бюджетных обязательств выплата заработной платы за вторую половину декабря допускается ранее указанного срока.

Выплата заработной платы производится за фактически отработанное время, исходя из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, установленных на постоянной основе.

6.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

6.3. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится посредством перечисления денежных средств в валюте Российской Федерации на банковский лицевой счет работника или в кассе Учреждения.

6.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

6.6. Выплата работникам пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка осуществляется территориальным органом Фонда по

заявлению работника, поданному через ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», путем перечисления суммы пособия на банковский счет работника, указанный в заявлении либо в реестре сведений в течение 10 календарных дней со дня получения заявления и документов или сведений, которые необходимы для назначения и выплаты соответствующего вида пособия.

Порядок подачи заявления, его форма, перечень необходимых документов, условия и порядок выплаты соответствующего вида пособия определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Удержания из заработной платы производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения и/или соглашением сторон.

6.8. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено нормами настоящего Положения, подлежат применению нормы действующего трудового законодательства, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, приказы и решения МЧС России, коллективного договора, иных локальных нормативных актов, трудовых договоров.

**Перечень
аварийно-спасательных работ с особыми условиями***

1. Работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и другое).
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:
 - а) при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 °С и выше плюс 30 °С;
 - б) на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/с и выше;
 - в) при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;
 - г) при ограничении видимости (туман и сильная облачность) менее 1,5 метров.
5. Работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, камнепада, прорыва плотин и дамб, в руслах горных рек.
6. Работа в горах на высоте свыше 3000 метров над уровнем моря, а также на высотах от 1500 метров на сложных участках горного рельефа, с применением альпинистского снаряжения.
7. Работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения, на природном рельефе (скалы, обрывы и другое) с применением альпинистского снаряжения.
8. Работа по эвакуации трупов погибших людей и животных при проведении аварийно-спасательных и других неотложных работ вне зависимости от режимов функционирования.
9. Работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях, в горных выработках на объектах ведения горных работ.
10. Работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой.
11. Работа в зоне ведения боевых действий, а также в зоне контртеррористических операций.
12. Работа в зонах устойчиво функциональных очагов клещевого вирусного энцефалита, эпидемий (эпизоотии), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности, в эндемичной зоне в эпидемически опасный период (связанный с риском заражения болезнями, переносчиками которых являются клещи).
13. Работа на воде в условиях наводнения.
14. Работа на акватории водного объекта в сложных условиях:

- а) в условиях паводков и наводнений;
- б) при волнении воды 1 метр и более;
- в) при температуре воды плюс 10 °С и ниже;
- г) в период становления и разрушения ледяного покрова;
- д) на участках горных рек с уклоном 3 метра на 1 километр и более, со скоростью течения 3 м/с и более.

15. Работы по поиску пострадавших (погибших) на акватории с применением средств защиты от переохлаждения.

16. Выполнение горноспасательных, иных видов аварийно-спасательных и технических работ в зоне высокой температуры, в горных выработках на объектах ведения горных работ.

17. Обследование подводных участков в горных выработках на объектах ведения горных работ.

18. Работы, выполняемые в зоне чрезвычайных ситуаций в горных выработках на объектах ведения горных работ, направленных на локализацию аварий и подавления или доведения до минимального возможного уровня воздействия взрывов взрывчатых материалов и (или) рудничных газов, пожаров, загазований, обвалов, выбросов горной массы, затоплений и других аварий.

19. Работа, связанная с риском возникновения контакта с возможно зараженной кровью (СПИД, сифилис, гепатит А, В, С и другие инфекции, передающиеся через контакт с кровью) и другими биологическими выделениями, зараженными возбудителями инфекционных заболеваний (брюшной тиф, корь, столбняк, туберкулез и прочее) при выполнении служебных обязанностей.

20. Работа в зоне наводнения, паводка, при ликвидации последствий затоплений местности при объявлении чрезвычайной ситуации на данной территории.

21. Работы, связанные с тушением пожаров:

а) по спасению (эвакуации) пострадавших из задымленных помещений с использованием изолирующих средств (ДАСВ);

б) обеспечение доступа для пожарных и подачи огнетушащих средств к очагу возгорания;

в) подъем на высоту (спуск с высоты) пострадавших при отсутствии других эвакуации.

Перечень

изолирующих средств, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях производится выплата из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы *

1. Автономный изолирующий дыхательный аппарат со сжатым кислородом (кислородно-азотной смесью) или химически связанным кислородом с номинальным

* В соответствии с пунктами 68-69 Условий, размеров, порядка осуществления выплат компенсационного характера работникам органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России (приложение N 2 к приказу МЧС России от 14.12.2019 N 747)

временем защитного действия не менее четырех часов и другие изолирующие дыхательные аппараты с более длительным циклом обеспечения дыхания.

2. Аппарат воздушный дыхательный (АСВ-2, Спироматик 90 ТМ, ДРЕГЕР, АУЭР и другие системы аналогичного типа).

3. Водолазные системы (УСВ-50 М, Диватор МК11, Подводник-2-4 АВМ-1, 5, 8 и другие системы подобного типа).

4. Гидрокостюмы, гидрокомбинезоны сухого и мокрого типа (УГК-1- 2-3-4, Викинг, Арктик и другие системы подобного типа).

5. Теплозащитные костюмы (ИК-ТГЗ, Треллеборг-Акварекс-Каверс, АУЭР и другие аналогичные костюмы).

6. Химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и другие аналогичные костюмы).

7. Автономный изолирующий дыхательный аппарат (ГОСТ Р 12.4.253-2011).

**Размеры почасовой оплаты
работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых
обязанностей за время пребывания под водой, нахождения под
заданным давлением в барокамерах и гидробарокамерах**

При глубине погружения (в метрах)	Почасовая оплата (в процентах от минимального размера оплаты труда)
До 6 включительно;	10
свыше 6 до 12 включительно;	15
свыше 12 до 20 включительно;	17
свыше 20 до 30 включительно;	20
свыше 30 до 40 включительно;	25
свыше 40 до 50 включительно;	30
свыше 50 до 60 включительно	35
За время работы под водой непосредственно на грунте или объекте, а также за время пребывания под наибольшим давлением в водолазном колоколе или водолазном отсеке водолазного подводного аппарата:	
свыше 60 до 70 включительно;	170
свыше 70 до 80 включительно;	210
свыше 80 до 90 включительно;	290
свыше 90 до 100 включительно	350
За каждые последующие 10 м погружения почасовая оплата увеличивается:	
свыше 100 до 150 м включительно - на 10 процентов;	
свыше 150 м - на 12 процентов	
За время нахождения под заданным давлением (включая декомпрессию) в барокамере:	
до 20 включительно;	5
до 60 включительно;	10
до 80 включительно;	15
до 100 включительно	20

Примечание:

1. Почасовая оплата увеличивается за период декомпрессии (от глубины погружения и независимо от ее продолжительности):

1.1. при глубоководных спусках методом кратковременного погружения (в процентах от оклада (тарифной ставки):

свыше 60 до 100 метров включительно - 0,5 процента за метр погружения;

свыше 100 до 150 метров включительно - 1 процент за метр погружения;
свыше 150 метров - 2 процента за метр погружения;

1.2. методом длительного пребывания под повышенным давлением - 5 процентов за метр погружения.

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

- а) при скорости течения от 0,5 м/с до 1,0 м/с включительно на 20 процентов;
- б) при скорости течения свыше 1 м/с до 1,5 м/с включительно на 30 процентов;
- в) при скорости течения свыше 1,5 м/с на 40 процентов;
- г) при волнении воды от 2 до 3 баллов на 30 процентов;
- д) при волнении свыше 3 баллов на 40 процентов;
- е) при температуре воды ниже 10 °С (при отсутствии обогревающих костюмов) на 10 процентов;
- ж) при температуре воды ниже 4 °С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 °С на 25 процентов;
- з) при работе подо льдом на 15 процентов;
- и) при работе с беседки на 15 процентов;
- к) при работе в галошах на захламленном и вязком грунте на 15 процентов;
- л) при работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами элементами конструкций менее 1,5 метров) на 30 процентов;
- м) при видимости менее 1 метра на 20 процентов;
- н) при отсутствии видимости на 30 процентов;
- о) при загрязнении воды вредными и токсичными примесями на 25 процентов;
- п) при выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов на 40 процентов;
- р) при взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами на 35 процентов;
- с) при сварке и резке металла под водой на 30 процентов.

3. При наличии нескольких факторов, указанных в пункте 2 настоящих Примечаний, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100 процентов почасовой оплаты.

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

5. При использовании индивидуальных буксировщиков и групповых транспортировщиков "мокрого типа" за время нахождения на них водолазов под водой, установленная почасовая оплата производится в полуторном размере.

6. За тренировочные и квалификационные спуски в бассейнах и "сухих" барокамерах установленная почасовая оплата производится в половинном размере.

За тренировочные и квалификационные спуски в открытых водоемах и в гидробарокамерах установленная почасовая оплата производится с применением уменьшающего коэффициента 0,75.

Сопровождение больного в барокамере на лечебной рекомпрессии и кислородотерапии оплачивается как рабочий спуск в "сухой" барокамере.

В период обучения профессии водолаза в учебных заведениях (школах, центрах, курсах) часы пребывания обучающихся под водой оплачиваются как тренировочные спуски. Оплату производит организация, направившая кандидата на обучение.

Работникам, осуществлявшим непосредственное руководство водолазными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата в размере 5% процентов от суммы почасовой оплаты каждого водолаза, работавшего под водой (находившегося в барокамере под давлением).

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

В случае замены в процессе водолазного спуска лиц, указанных в абзацах первом и втором настоящего пункта, доплата выплачивается каждому лицу пропорционально времени непосредственного руководства спуском и медицинского обеспечения соответственно.

7. 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.

8. Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом кратковременных погружений исчисляется с момента полного погружения водолаза под воду (начала повышения давления в камере) до момента полного выхода водолаза из воды (снижения давления в камере до атмосферного).

9. 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.

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

1. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включаются:

а) период работы в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;

б) период работы в Российском корпусе спасателей;

в) период работы в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

г) для работников авиационных и авиационно-спасательных учреждений МЧС России - время работы на предприятиях гражданской авиации Российской Федерации и бывшего СССР;

д) для работников центров Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России по субъектам Российской Федерации и служб, осуществляющих деятельность в области безопасности людей на водных объектах - время работы в командных должностях плавсостава судов морского, смешанного (река - море) и внутреннего плавания водного транспорта, а также рыбопромыслового флота при их работе в государственных организациях;

е) для работников военизированных горноспасательных частей - время прохождения службы на должностях военизированного личного состава в военизированных горноспасательных частях независимо от их ведомственной принадлежности и время работы на подземных горных работах;

ж) для медицинских и фармацевтических работников - время работы в медицинских учреждениях, независимо от формы собственности, при условии поступления на работу на медицинские и фармацевтические должности.

2. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включается также время работы:

а) в воинских частях, учреждениях, учебных заведениях, на предприятиях и в организациях министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего СССР, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена либо была предусмотрена военная служба;

б) в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

в) в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.).

3. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включаются периоды:

а) государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации

от 19 ноября 2007 г. N 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации» ;

б) периоды работы:

на ответственных должностях в органах представительной и исполнительной власти СССР, Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля СССР, органах государственного арбитража СССР, судах и органах прокуратуры СССР;

на выборных должностях в государственных органах Российской Федерации и СССР, профсоюзных органах Вооруженных Сил Российской Федерации и Вооруженных Сил СССР;

на должностях в интеграционных межгосударственных органах, созданных Российской стороной совместно с государствами - участниками Содружества Независимых Государств, в дипломатических, торговых представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации (СССР), представительствах министерств и ведомств СССР и представительствах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за рубежом, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации (СССР) представляли интересы государства, если перед направлением за границу они работали в воинской части и после возвращения из-за границы поступили на работу непосредственно в воинскую часть.

4. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

а) военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

б) военная служба в Вооруженных Силах СССР, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, войсках гражданской обороны, органах и войсках государственной безопасности, других воинских формированиях СССР, в Объединенных Вооруженных Силах государств - участников Содружества Независимых Государств;

в) военная служба в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - в случаях заключения и ратификации соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

г) служба в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в войсках национальной гвардии;

д) военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после

увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

е) военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, других войсках, воинских формированиях и органах из расчета один день военной службы за два дня работы.

5. 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.

6. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, включается также период выполнения депутатских полномочий депутатом Федерального Собрания Российской Федерации, работавшим на профессиональной постоянной основе.

7. В выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, не включаются:

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

б) период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
к Положению об оплате труда работников
ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»

Замечания:

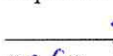
(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Представитель трудового коллектива
работников ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»

 Д.С. Козлобаев
«06» 03 2020г.

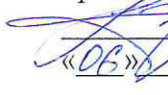
(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Представитель трудового коллектива
работников ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»

 А.Б. Муллов
«06» 03 2020г.


(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Председатель первичной профсоюзной
организации «Национального
горноспасательного центра» Российского
независимого профсоюза работников угольной
промышленности

 М.В. Тютченко
«06» марта 2020г.

(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)


Командир военизированного
горноспасательного отряда

 Н.В. Мясников
«06» 03 2020г.

Замечания:


(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Заместитель начальника учреждения

 Ю.А. Казмирчук
«06» 03 2020г.

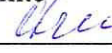
(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Главный бухгалтер

 О.А. Брага
«10» 03 2020г.

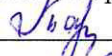
(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Заместитель начальника учреждения по
экономике

 О.В. Овчинникова
«06» 03 2020г.

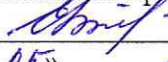
(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Начальник юридического отделения

 Т.В. Тодосьева
«05» 03 2020г.

(если имеются замечания (предложения) излагается их суть либо указывается «замечания прилагаются»)

Начальник финансового отделения

 Е.В. Петрова
«05» 03 2020г.

**Положение о премировании
и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и выплате материальной помощи работникам федерального государственного казённого учреждения дополнительного профессионального образования «Национальный автомобильный спасательный учебно-тренировочный центр подготовки горноспасателей и шахтеров»¹ разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом МЧС от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» (далее – приказ МЧС России № 747), является локальным нормативным актом определяющим виды, порядок и условия премирования и оказания материальной помощи работникам Учреждения.

Изменение видов, размеров, условий премирования и оказания материальной помощи, вводимые актами и решениями МЧС России является основанием для внесения изменений в настоящее Положение.

1.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству на дату подписания приказа о выплате премии.

1.3. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении работ и исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также в целях социальной защищённости и укрепления трудовой дисциплины.

1.4. Премия является выплатой стимулирующего характера, формой материального поощрения за труд, выполненный выше ожидаемого результата, и выплачивается сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, компенсационные и иные стимулирующие выплаты, установленные на постоянной основе приказом МЧС России № 747.

¹ Далее – «Учреждение».

1.5. Под материальной помощью следует понимать целевую выплату единовременного характера, являющуюся одной из форм социальной поддержки, предоставляемой работнику в определенных случаях в порядке и в размерах, определенном настоящим Положением.

1.6. Работникам Учреждения предусматриваются следующие формы поощрения (премирования):

премиальная выплата по итогам работы за месяц;
премиальная выплата по итогам работы за квартал;
премиальная выплата по итогам работы за иной период текущего года;
премиальная выплата за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года.

1.7. Выплата премии по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) производится ежемесячно в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

Выплата премии по итогам работы за квартал (далее – квартальная премия), иной период текущего года (далее – премия за иной период года), а также премиальная выплата за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия) производится только при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

1.8. Подведением итогов деятельности работников и установлением размера премии по каждому представлению о премировании занимается специально созданная постоянно действующая комиссия по премированию² под председательством начальника Учреждения. Состав комиссии утверждается приказом начальником Учреждения.

1.9. Выплата премии является правом, а не обязанностью начальника Учреждения и зависит, в частности, от наличия экономии средств по фонду оплаты труда, количества и качества труда работников и прочих факторов, способных оказать влияние на сам факт и размер премии, таких как: несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности, несоблюдение установленных сроков выполнения поручений и заданий непосредственного или прямого руководителя, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин, ненадлежащее качество работы с документами, недостаточный уровень трудовой и исполнительской дисциплины, несоблюдение локальных нормативных документов, условий трудового и коллективного договоров и т.п.

1.10. Расходы, связанные с выплатами по настоящему Положению, осуществляются за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда работников Учреждения в соответствующем периоде.

² Далее – «комиссия».

II. Основания, условия и порядок начисления и выплаты премий

2.1. Ежемесячная премия:

2.1.1. Ежемесячная премия начисляется работнику в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки), начисленного в расчетном периоде с учетом фактически отработанного времени, без учёта выплат, надбавок, доплат, компенсационного и стимулирующего характера

2.1.2. Основные критерии оценки результатов профессиональной деятельности работников с учетом специфики деятельности структурных подразделений и предельные размеры ежемесячной премии приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.3. Первичным основанием для принятия решения о выплате работнику ежемесячной премии является представление о его премировании (ходатайство) по форме, приведенной в приложении № 2, содержащее следующие сведения:

фамилия, имя, отчество, должность премируемого;
предлагаемый размер премии в процентах от должностного оклада;
указание причин, послуживших основанием для ходатайства о премировании.

2.1.4. Представление о выплате ежемесячной премии вносится в комиссию ежемесячно до 25-го числа³ в следующем порядке:

руководители структурных подразделений вносят в комиссию согласованные с главным бухгалтером или заместителями начальника Учреждения, курирующими их деятельность, представления о премировании подчиненных им работников;

заместители начальника Учреждения и главный бухгалтер вносят в комиссию представления о премировании руководителей курируемых ими структурных подразделений;

заместитель начальника Учреждения вносит в комиссию предложения о премировании заместителей начальника Учреждения по направлениям деятельности и главного бухгалтера.

Представление о премировании заместителя начальника Учреждения и начальника отделения кадров вносится в комиссию начальником Учреждения.

2.2. Квартальная премия:

2.2.1. Квартальная премия выплачивается в конкретном денежном выражении, определенном с учетом размера средств экономии фонда оплаты труда и показателей для выплаты премии и максимальным размером не ограничивается.

2.2.2. Основными показателями для выплаты квартальной премии являются: трудовая и исполнительская дисциплина;

³ В случае если 25-ое число текущего месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день указанные представления подаются в комиссию в день, непосредственно предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

фактически отработанное время и причины освобождения от трудовых обязанностей;

наличие поощрений и дисциплинарных взысканий;

иные трудовые и профессиональные достижения.

2.2.3. Квартальная премия не начисляется за время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), за исключением случаев направления в служебные командировки.

2.2.4. Представление о выплате квартальной премии вносится ответственными должностными лицами, указанными в пункте 2.1.3 настоящего положения в свободной форме в виде списков работников, подлежащих премированию с указанием фактически отработанного времени в квартале и иных сведений, относящихся к основным показателям премирования по итогам работы за квартал (наличие поощрений, дисциплинарных взысканий, претензий к исполнительской и трудовой дисциплине и т.п.).

Фактически отработанное время исчисляется в календарных днях и определяется как разница между общим количеством календарных дней в квартале и количеством календарных дней, в течение которых работник отсутствовал по основаниям, указанным в пункте 2.2.3 настоящего положения, исключающим возможность начисления премии.

Списки работников на премирование по итогам работы за квартал с отметкой лица, ответственного за ведение табеля учета рабочего времени о достоверности сведений, отражающих данные о фактически отработанном времени, представляются до 25-го числа³ последнего месяца квартала в финансовое отделение для предварительного расчета размера премии. После чего передаются на рассмотрение комиссии.

2.3. Премия за иной период года:

2.3.1. Премия за иной период года может выплачиваться как в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) работника, так и в конкретном денежном выражении, определенном с учетом размера средств экономии фонда оплаты труда и показателей для выплаты премии.

2.3.2. Критериями для выплаты премии за иной период года могут быть:

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения и МЧС России;

участие в конкурсах, проектах, соревнованиях и т.п.;

выполнение непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ, заданий и поручений руководства Учреждения и МЧС России в ограниченные сроки;

иные события и обстоятельства, произошедшие в период календарного года, за который выплачивается премия.

2.3.3. Размер премии за иной период года устанавливается начальником Учреждения самостоятельно с учетом требований нормативных правовых актов МЧС России и зависит от наличия экономии средств по фонду оплаты труда.

2.4. Годовая премия:

2.4.1. Годовая премия выплачивается за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года.

2.4.2. Право на получение годовой премии имеют все работники Учреждения, занимающие в соответствии со штатным расписанием должности на момент издания приказа о премировании, в том числе принятые на работу на условиях внешнего совместительства.

2.4.3. Размеры годовой премии определяются начальником Учреждения, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

2.4.4. Начальник учреждения имеет право снижать размер годовой премии, лишать работников годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4.5. Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путём 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.

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

2.4.7. Годовая премия не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- г) уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- д) принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

2.4.8. Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается.

2.5. Начальник Учреждения имеет право вносить на рассмотрение комиссии мотивированные предложения о внесении изменений и дополнений в представленные для утверждения списки как по составу, так и по размеру любых видов премий.

2.6. Решение о выплате премии и об её размере или о не начислении премии принимается комиссией и оформляется протоколом, подписываемым председателем и её членами.

2.7. На основании протокола начальником Учреждения издаётся приказ, содержащий конкретный размер премии в денежном выражении или в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки) премируемого работника, который служит основанием для начисления и выплаты премии.

Решение о не начислении работнику премии (частично или полностью) не является препятствием для наложения на него дисциплинарного взыскания в случае совершения им дисциплинарного проступка.

2.8. Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы в порядке, установленном действующим в Учреждении Положением об оплате труда.

2.9. Работнику, переведенному на другую должность, премия начисляется за фактически отработанное время по прежней и новой должности.

2.10. Работникам, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

III. Условия и порядок выплаты премии начальнику Учреждения

3.1. Премия начальнику Учреждения выплачивается за своевременное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, качественное выполнение особо важных и сложных заданий и задач, поставленных перед Учреждением.

3.2. Решение о выплате премии начальнику Учреждения и её размере принимается Министром Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по представлению заместителя Министра, курирующего деятельность ВГСЧ МЧС России.

Основанием для выплаты премии начальнику Учреждения является приказ Министра Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

3.3. Министр Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий имеет право снижать размер годовой премии, лишать начальника Учреждения годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Снижение размера годовой премии и ее лишение оформляется приказами Министра Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

3.4. Выплата премии начальнику Учреждения осуществляется за счёт средств фонда оплаты труда работников Учреждения либо за счет дополнительных лимитов бюджетных обязательств, выделенных главным распорядителем бюджетных средств (МЧС России).

IV. Условия и порядок выплаты материальной помощи

4.1. При уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск один раз в календарном году работнику оказывается материальная помощь в размере трех должностных окладов (тарифных ставок).

4.2. Выплата материальной помощи производится из фонда оплаты труда на основании приказа начальника Учреждения и письменного заявления работника.

4.3. Работникам, не получившим материальную помощь предусмотренную пунктом 4.1 настоящего Порядка в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа руководителя.

4.4. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 4.1 настоящего Порядка, не выплачивается:

- а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) работникам, выполняющим сезонные работы;
- в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок) в случаях:

- а) рождения (усыновления (удочерения) ребенка - при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);
- б) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- в) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других

обстоятельств - при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

г) наличия иных уважительных причин, указанных в коллективном договоре или локальном нормативном акте, - при предъявлении подтверждающих документов.

4.6. Конкретный размер материальной помощи устанавливается начальником Учреждения.

4.7. Выплата материальной помощи, предусмотренной пунктом 4.5. настоящего Положения, производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

4.8. Основанием для выплаты материальной помощи, предусмотренной пунктом 4.5. настоящего Положения, является приказ начальника Учреждения изданный в соответствии с письменным заявлением работника и подтверждающими документами.

V. Заключительные положения

7.1. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

7.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о премировании и выплате
материальной помощи работникам ФГКУ
«Национальный горноспасательный центр»,
утвержденному приказом ФГКУ
«Национальный горноспасательный центр»
от 10.03.2020 № 43

**Основные критерии оценки результатов профессиональной
деятельности работников ФГКУ «Национальный горноспасательный
центр» при начислении премий по итогам работы за месяц**

№ ПП	СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ	ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ	РАЗМЕР ПРЕМИИ %
1.	Руководство	<p>Своевременное добросовестное исполнение и высокие результаты следующих трудовых обязанностей:</p> <p>Соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие травматизма; Оперативное и точное исполнение текущих заданий и поручений руководителя;</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;</p> <p>Успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя;</p> <p>Личный вклад в выполнение задач, поставленных перед Учреждением.</p>	<p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 100%</p> <p>- до 100%</p>
2.	Военизированный горноспасательный отряд быстрого реагирования (поисково-спасательный отряд) (рядовая и младшая служебные группы)	<p>Своевременное добросовестное исполнение и высокие результаты следующих трудовых обязанностей:</p> <p>Оперативное и точное исполнение текущих заданий и поручений руководителей;</p> <p>Теоретическая подготовка;</p> <p>Физическая подготовка;</p> <p>Тактико-техническая подготовка;</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;</p> <p>Соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие травматизма;</p> <p>Успешное участие в спортивных соревнованиях;</p> <p>Проведение аварийно-спасательных и технических работ.</p>	<p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 20%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p>

3.	Военизированный горноспасательный отряд быстрого реагирования (поисково-спасательный отряд) (средняя, старшая и высшая служебные группы)	<p>Своевременное добросовестное исполнение и высокие результаты следующих трудовых обязанностей:</p> <p>Соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие травматизма;</p> <p>Оперативное и точное исполнение текущих заданий и поручений руководителя;</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;</p> <p>Проведение аварийно-спасательных и технических работ;</p> <p>Проведение занятий по теоретической подготовке;</p> <p>Проведение занятий по тактико-технической подготовке;</p> <p>Успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя.</p>	<p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 100%</p>
4.	Военизированный горноспасательный отряд быстрого реагирования (поисково-спасательный отряд) (механики)	<p>Своевременное добросовестное исполнение и высокие результаты следующих трудовых обязанностей:</p> <p>Соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие травматизма;</p> <p>Оперативное и точное исполнение текущих заданий и поручений руководителя;</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;</p> <p>Успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя;</p> <p>Личный вклад в выполнение задач, поставленных перед Учреждением.</p>	<p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 100%</p> <p>- до 100%</p>
4.	<p>Отделение кадров;</p> <p>Финансовое отделение;</p> <p>Отделение планирования закупок товаров, работ, услуг;</p> <p>Юридическое отделение;</p> <p>Учебно-методический отдел;</p> <p>Научно-исследовательский отдел;</p> <p>Медицинский центр;</p> <p>Административно-хозяйственный отдел;</p> <p>Склад;</p> <p>Гараж;</p> <p>Отдел строительства и эксплуатации зданий.</p>	<p>Своевременное добросовестное исполнение и высокие результаты следующих трудовых обязанностей:</p> <p>Соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие травматизма;</p> <p>Оперативное и точное исполнение текущих заданий и поручений руководителя;</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;</p> <p>Успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководителя;</p> <p>Личный вклад в выполнение задач, поставленных перед Учреждением.</p>	<p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 50%</p> <p>- до 100%</p> <p>- до 100%</p>

Примечание: ТБ – техника безопасности; ПБ – противопожарная безопасность.

Приложение № 2
к Положению о премировании и выплате
материальной помощи работникам ФГКУ
«Национальный горноспасательный
центр», утвержденному приказом ФГКУ
«Национальный горноспасательный
центр»
от 10.03.2020 № 43

Форма

В комиссию по премированию и
выплате материальной помощи
работникам ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

По итогам работы за октябрь 20__ года ходатайствую о премировании
следующих работников:

№ ПЛП	Ф.И.О. (по алфавиту)	Должность	Показатели премирования и размер								Общий итог премирования
			Оперативное и точное исполнение текущих заданий и поручений руководителя (до 50 %)	Теоретическая подготовка (до 50 %)	Физическая подготовка (до 50 %)	Тактико – техническая подготовка (до 50 %)	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (до 20 %)	Соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие травматизма (до 20%)	Успешное участие в спортивных соревнованиях (до 30%)	Проведение аварийно-спасательных и технических работ (до 50 %)	
1			__%	__%	__%	__%	__%	__%	__%	__%	__%

Командир военизированного
горноспасательного отряда

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (дата)

СОГЛАСОВАНО

Заместитель начальника учреждения

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

_____ (дата)