

**КОМИТЕТ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ
ОБОРОНЫ И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

153000 г. Иваново, пл. Революции, д. 2/1, к. 299/6
тел./факс (4932) 41-11-21

ПРИКАЗ

«31» июля 2024

№ 10-12

г. Иваново

Об утверждении Положения об оплате труда работников комитета Ивановской области по делам гражданской обороны и защиты населения

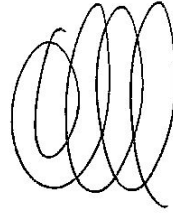
В соответствии с постановлениями Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 368-п «О системе оплаты труда работников органов государственной власти Ивановской области», от 03.03.2022 № 112-п «Об установлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам государственных учреждений Ивановской области», Указом Губернатора Ивановской области от 02.04.2024 № 27-уг «Об оптимизации численности государственных гражданских служащих Ивановской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ивановской области», в целях установления порядка, условий и размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных и иных выплат, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников комитета Ивановской области по делам гражданской обороны и защиты населения (прилагается).
2. Финансовое обеспечение мероприятий, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетной сметой комитета Ивановской области по делам гражданской обороны и защиты населения.
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.08.2024. Признать утратившим силу приказ комитета Ивановской области по обеспечению деятельности мировых судей и гражданской защиты населения от 18.05.2022 № 60-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников комитета Ивановской области по обеспечению деятельности мировых судей и гражданской защиты населения».
4. Отделу по обеспечению деятельности мировых судей (Шадрунов Р.А.) направить настоящий приказ в структурные подразделения комитета Ивановской области

по делам гражданской обороны и защиты населения для руководства и использования в работе.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета

A handwritten signature consisting of several overlapping, vertical, oval-shaped loops, characteristic of a stylized signature.

С.В. Фролов

Приложение
к приказу комитета Ивановской области
по делам гражданской обороны и
защиты населения
от 31.04.2024 № 10-12

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников комитета Ивановской области по делам гражданской
обороны и защиты населения

1. Общие положения

1.1 Положение по оплате труда работников комитета Ивановской области по делам гражданской обороны и защиты населения (далее - комитет) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 368-п «О системе оплаты труда работников органов государственной власти Ивановской области».

1.2 Настоящим Положением определяются единые принципы оплаты труда работников, а также система доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не учитываются.

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

1.5. Заработная плата работника предельным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат.

2.2. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются председателем комитета.

3. Система надбавок и доплат

3.1. В комитете действует система доплат и надбавок к должностным окладам

работников, устанавливаемых в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами в виде выплат компенсационного характера, стимулирующего характера и иных выплат.

3.2. Все выплаты устанавливаются председателем комитета и утверждаются локальными нормативными актами комитета.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации работникам комитета устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области.

3.3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется локальным нормативным актом комитета.

3.3.1.2. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда и оформляется локальным нормативным актом комитета.

3.3.1.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и оформляется локальным нормативным актом комитета.

3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам комитета устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, доплат, премиальных выплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области. Выплаты стимулирующего характера, их размер, порядок выплаты, сроки выплаты и ее назначение являются исключительными полномочиями председателя комитета и утверждаются локальными нормативными актами комитета.

3.4.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- иные показатели.

3.4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячная надбавка к окладу:

- заведующий архивом - до 130 процентов;
- архивариус - до 120 процентов;
- бухгалтер - до 130 процентов;
- делопроизводитель- до 120 процентов;
- специалист по кадрам - до 185 процентов;
- ведущий инженер-программист – до 130 процентов;
- главный эксперт по безопасности – до 100 процентов;
- инженер (отдел гражданской защиты населения) – до 130 процентов;
- инженер (отдел по обеспечению деятельности мировых судей) – до 150 процентов;
- ведущий инженер – до 130 процентов;
- ведущий инженер (отдел гражданской защиты населения) – до 150 процентов;
- слесарь-сантехник 5 р. – до 150 процентов;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования до 150

процентов;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – до 150 процентов;
- инженер-программист – до 130 процентов.

3.4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячная надбавка к окладу:

- заведующий архивом - до 135 процентов;
- архивариус - до 130 процентов;
- делопроизводитель- до 180 процентов;
- бухгалтер - до 105 процентов;
- специалист по кадрам - до 120 процентов.
- ведущий инженер-программист – до 100 процентов;
- главный эксперт по безопасности – до 100 процентов;
- инженер (отдел гражданской защиты населения) – до 135 процентов;
- инженер (отдел по обеспечению деятельности мировых судей) – до 135 процентов;
- ведущий инженер – до 100 процентов.
- ведущий инженер (отдел гражданской защиты населения) – до 100 процентов.
- слесарь-сантехник 5 р. – до 230 процентов.
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – до 130

процентов.

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – до 130 процентов.
- инженер-программист – до 135 процентов.

3.4.1.3. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет в комитете относится ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет.

Право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет имеют все работники комитета, содержащиеся за счет средств областного бюджета, в том числе принятые на работу по совместительству при стаже работы в комитете:

- от 1 года до 8 лет – 10 процентов;
- от 8 лет до 13 лет – 15 процентов;
- свыше 13 лет – 20 процентов.

Стажем работы, дающим право на получение процентной надбавки (далее – стаж работы) в комитете считается все время работы в государственных органах исполнительной власти Ивановской области, в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России, в государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и

аварийно-спасательных службах МВД СССР и РФ), в органах внутренних дел РФ, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств.

В стаж работы могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет в подведомственном комитету учреждении Областное государственное казенное учреждение «Управление по обеспечению защиты населения и пожарной безопасности Ивановской области» имеет начальник учреждения, содержащийся за счет средств областного бюджета:

- свыше 1 года – 5 процентов;
- свыше 2 лет – 10 процентов;
- свыше 3 лет – 15 процентов;
- свыше 4 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 25 процентов;
- свыше 10 лет – 30 процентов;
- свыше 15 лет – 40 процентов.

3.4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы. В пределах утвержденного фонда оплаты труда комитета работникам может быть выплачена премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам квартала, календарного года (далее – годовая премия), а также единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

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

При установлении премиальной выплаты по итогам работы учитываются:

- выполнение конкретных поставленных перед работником задач и должностных обязанностей, личный вклад каждого работника в общие результаты работы;
- бережное отношение к имуществу организации и других работников;
- отсутствие замечаний по срокам выполнения работ;
- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов комитета;
- иные условия.

Экономия фонда оплаты труда по итогам квартала (года) для выплаты Премии за отчетный период распределяется в следующем порядке.

Председатель комитета принимает решение о размере премии в отношении работников в объеме 50 (пятидесяти) процентов экономии фонда оплаты труда за отчетный квартал индивидуально по каждому работнику.

Остаток экономии фонда оплаты труда в объеме 50 (пятидесяти) процентов для выплаты Премии за отчетный период рассчитывается по среднему размеру месячных должностных окладов работников комитета, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами комитета по состоянию на 01 число месяца, следующего за отчетным периодом.

При определении размера Премии по итогам работы за 4-й квартал и (или) год учитываются должностные оклады работников, установленные в соответствии с нормативными правовыми актами комитета по состоянию на 01 декабря текущего года, за отчетный период которого осуществляется премирование.

Расчет Премии за отчетный период осуществляется работнику пропорционально отработанному им в отчетном периоде времени.

При расчете Премии за отчетный период включается нахождение работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

При расчете Премии за отчетный период исключаются дни временной нетрудоспособности и отпуска без сохранения заработной платы.

Работникам, принятым в отчетный период и проработавшим неполный отчетный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде. При этом размер премии исчисляется путем деления полной суммы премии за отчетный период на количество календарных дней в этот период и умножения на количество календарных дней работы работника в этом отчетном периоде.

Работникам, с которыми трудовой договор расторгнут до дня принятия решения (приказа) о начислении и выплате премии за отчетный период, премия за отчетный период, в котором произошло расторжение трудового договора, не начисляется и не выплачивается.

Размер Премии за отчетный период устанавливается работнику в фиксированной денежной сумме.

Премия за отчетный период выплачивается работникам в межрасчетный период или одновременно с выплатой заработной платы. Премия за отчетный период по итогам работы за квартал выплачивается работникам в межрасчетный период не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом текущего года. Премия по итогам работы за 4-й квартал (год) выплачивается не позднее 30 декабря текущего года.

Работники в отчетном периоде, за который планируется выплата премии за отчетный период, не представляются к премированию по следующим основаниям:

- совершение в отчетном периоде прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного (рабочего) дня;
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения;
- наличие у работника не снятого и не погашенного дисциплинарного взыскания и неисполнение должностных обязанностей.

Подготовка проекта локального нормативного акта о выплате Премии за отчетный период осуществляется отделом бюджетного планирования и учета комитета.

При рассмотрении вопроса о снижении размера Премии за отчетный период работнику учитываются следующие критерии и показатели:

- нарушения сроков рассмотрения работником обращений, поступивших в комитет, - 30%;
- нарушения порядка и (или) сроков рассмотрения работником обращений общественных объединений граждан и юридических лиц - 30%;
- наличие случаев нарушения сроков исполнения поручений, порядка работы со служебными документами и порядка оформления служебных документов работником - 20%;
- служебная записка заместителя председателя – статс-секретаря комитета, начальника отдела.

Решение о премировании за выполнение особо важных и сложных заданий принимается председателем комитета на основании ходатайства начальника отдела комитета. Размер единовременной премии определяется председателем комитета и оформляется локальным нормативным актом Комитета.

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

Право на выплаты стимулирующего характера в подведомственном комитету учреждении Областное государственное казенное учреждение «Управление по обеспечению защиты населения и пожарной безопасности Ивановской области» имеет начальник учреждения, содержащийся за счет средств областного бюджета, в соответствии

с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений, подведомственных комитету Ивановской области по делам гражданской обороны и защиты населения, критериев оценки и целевых показателей эффективности деятельности учреждений, подведомственных комитету, утвержденным локальным нормативным актом комитета.

3.4.1.5. Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливается работникам, занимающим должности служащих по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам.

Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач производится ежемесячно за фактически отработанное время следующим работникам комитета:

- заведующий архивом - до 256,6 процентов;

- архивариус - до 138,6 процентов.

Конкретный размер выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач определяется председателем комитета и утверждается локальным нормативным актом комитета.

При определении размера выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач учитываются следующие условия:

- степень сложности выполняемых заданий и эффективность достигнутых результатов;

- использование в работе информационно-коммуникационных технологий;

- иные условия.

Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), максимальными размерами не ограничивается и производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников комитета.

3.4.1.6. Работникам комитета могут устанавливаться иные выплаты в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда (экономии фонда оплаты труда) работников комитета.

Иные выплаты осуществляются по следующим основаниям:

- на основании ходатайства начальника отдела комитета при достижении работниками юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) может быть произведена единовременная выплата, размер выплат определяется председателем комитета и утверждается локальным нормативным актом комитета;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами могут быть произведены выплаты, размер этих выплат определяется председателем комитета и утверждается локальным нормативным актом комитета;

- на основании ходатайства начальника отдела комитета при увольнении работника в связи с уходом на пенсию может быть произведена единовременная выплата, размер выплаты определяется председателем комитета и утверждается локальным нормативным актом комитета;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, награждением почетными грамотами Ивановской областной Думы, Губернатора Ивановской области, иными наградами, может быть произведена единовременная выплата, размер выплаты определяется председателем комитета и утверждается локальным нормативным актом комитета;

- иным основаниям (материальная помощь и прочие единовременные выплаты).

Материальная помощь выплачивается в размере двух должностных окладов один раз

в календарный год на основании заявления работника комитета, поданного в отдел бюджетного планирования и учета не позднее 10 декабря текущего календарного года.

Работник, не отработавший полного календарного года, имеет право на получение в этом календарном году материальной помощи пропорционально отработанному времени в году по 31 декабря текущего года включительно. При этом размер материальной помощи исчисляется путем деления полной суммы материальной помощи за текущий год на количество календарных дней в этом году и умножается на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах и за счет средств установленного фонда оплаты труда комитета.

Материальная помощь работнику может быть выплачена в течение календарного года независимо от его ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Материальная помощь не выплачивается работнику:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Также на основании заявления работника комитета, поданного на имя председателя комитета, может быть оказана единовременная материальная помощь. Размер материальной помощи определяется председателем комитета и утверждается локальным нормативным актом комитета. Единовременная материальная помощь оказывается по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка (детей) при предъявлении документов (свидетельство о рождении ребенка);
- в связи с первым вступлением в брак при предъявлении документов (свидетельство о браке);
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража, длительная болезнь), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы, медицинского учреждения и т.д.);
- в связи со смертью члена (членов) семьи работника (мать, отец, супруг(а), дети) при предъявлении документов (свидетельство о смерти, другие документы, подтверждающие родство);
- в связи со смертью работника материальная помощь может быть выплачена одному из близких родственников (супругу(е), детям, матери, отцу) по его заявлению при предъявлении документов, подтверждающих родство и свидетельства о смерти.