



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 4 декабря 2015 г. № 561-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казённых учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казённых учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей, и ввести его в действие с 1 января 2016 года.

2. Департаменту строительства и архитектуры Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных казённых учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Мокренко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 4 декабря 2015г. № 56I-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Брянской области, осуществляющих деятельность по эксплуатации
автомобильных дорог и автомагистралей

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года (протокол № 11).

1.2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей (далее – учреждение);

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;

виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Брянской области, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда

работников государственных учреждений Брянской области», локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

мнения соответствующих профсоюзов работников.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

а) оклады (должностные оклады) – в размере 12;

б) ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере 3 окладов (должностных окладов);

в) премия за качественное выполнение работ – в размере 3 окладов (должностных окладов);

г) премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) – в размере 2,4 оклада (должностного оклада);

д) выплаты компенсационного характера – в размере 0,6 оклада (должностного оклада).

1.8. Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг и отдыха и др.) в систему оплаты труда не включаются.

1.9. Руководитель учреждения ежегодно по состоянию на 1 января финансового года самостоятельно формирует штатное расписание учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и передается на согласование в исполнительный орган

государственной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

1.10. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации несет руководитель учреждения.

1.11. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

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

1.13. Условия оплаты труда работников, включая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

II. Порядок оплаты труда работников учреждения

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения:

1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кассир, секретарь, делопроизводитель	8 000,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник, инспектор по кадрам	10 000,0
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	11 000,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория Техник I категории	12 300,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15 000,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-лаборант, эксперт дорожного хозяйства, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, экономист по материально-техническому снабжению	18 700,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Инженер-лаборант II категории	19 000,0

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Инженер 1 категории, документовед 1 категории, инженер-программист 1 категории, инженер-лаборант 1 категории, бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории	19 360,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Ведущий экономист по финансовой работе, ведущий бухгалтер, ведущий эксперт дорожного хозяйства, ведущий инженер, ведущий экономист по материально-техническому снабжению	21 300,0
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, мастерских	25 200,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник отдела комплектации оборудования, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела	30 000,0

2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности научно-технических третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик	18 500,0
3 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик 1 категории	19 360,0
4 квалификационный уровень	Главный инженер проекта	25 200,0

3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 262н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников геологии и разведки недр»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
ПКГ «Должности работников геологии и разведки недр третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Геодезист, геолог	18 500,0
2 квалификационный уровень	Геодезист 2 категории, геолог 2 категории	19 000,0
3 квалификационный уровень	Геодезист 1 категории, геолог 1 категории	19 360,0

4. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Должности служащих, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Размеры окладов, руб.
Секретарь-референт	16 450,0
Специалист по ГО и спецработе	17 440,0
Инженер по проектно-сметной работе 1 категории	19 360,0
Руководитель группы изысканий	23 100,0
Начальник отдела правовой и кадровой работы, начальник финансово-экономического отдела, начальник отдела эксплуатации и сохранности автодорог, начальник отдела технического надзора, начальник отдела дорожного контроля и подготовки производства, начальник проектного отдела, начальник планово-договорного отдела, начальник административно-хозяйственного отдела	30 000,0

5. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, сторож, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 000,0
2 квалификационный уровень	Старший электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	12 800,0
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	13 500,0

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения исходя из положений разделов IV, V настоящего Положения.

III. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения:

Сложность труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад (руб.)	Группа учреждения
Планируемый годовой объем дорожного фонда до 2,5 млрд. руб. на начало очередного финансового года	40 000,0	1
Планируемый годовой объем дорожного фонда от 2,5 до 4,5 млрд. руб. на начало очередного финансового года	46 220,0	2
Планируемый годовой объем дорожного фонда свыше 4,5 млрд. руб. на начало очередного финансового года	50 000,0	3

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения трудовым договором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, исходя из положений раздела IV настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, исходя из положений раздела V настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

3.8. При установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения учитывается:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

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

выполнение особо важных заданий учредителя;

обеспечение безопасности труда в учреждении (охрана труда, пожарная безопасность и др.);

соблюдение сроков представления достоверной информации и отчетности, запрашиваемой учредителем;

создание благоприятного психологического климата в учреждении.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников

учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области, приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений
1	До 4
2	До 5
3	До 6

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Перечень выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению, и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по условиям специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

4.2.3. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширений зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.2.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в Правительстве Брянской области, администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области, исполнительных органах государственной власти области и подведомственных организациях, утвержденным указом Губернатора Брянской области от 24 мая 2013 года № 392.

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

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

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

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

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

V. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

5.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения на основании настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности работников и конкретизируются в трудовых договорах.

5.4. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за выслугу лет;

премия за качественное выполнение работ;

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.4.1. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

«Почетный дорожник», «Почетный строитель России» – 5 процентов;

«Заслуженный строитель Российской Федерации» – 10 процентов.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника. Основанием для выплаты надбавки является локальный нормативный акт учреждения.

5.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения, разработанным на основании порядка выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам учреждения (приложение к настоящему Положению).

5.4.3. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам учреждения ежемесячно в зависимости от результатов оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности каждого работника. Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются приказом департамента строительства и архитектуры Брянской области. Целевые показатели эффективности деятельности работников, размер, порядок и условия выплаты премии

работникам учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения или содержатся в положении об оплате труда, утвержденном на уровне учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Предельный размер премии за качественное выполнение работ составляет 25 процентов от оклада (должностного оклада).

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения. Решение по премированию принимается руководителем учреждения в отношении:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников, подчиненных руководителю, – непосредственно руководителем учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения и работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.4.4. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

Премирование по итогам работы за соответствующий период осуществляется в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда). Максимальным размером премия не ограничивается.

Порядок и условия выплаты премии работникам учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения или содержатся в положении об оплате труда, утвержденном на уровне учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении порядка премирования необходимо учитывать:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Установление размера премиальных выплат по итогам работы за соответствующий период руководителю учреждения производится в соответствии с приказом учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

VI. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения, не относящиеся к системе оплаты труда

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяется локальным нормативным актом учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении руководителя учреждения принимает исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.



Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
Брянской области, осуществляющих деятель-
ность по эксплуатации автомобильных дорог
и автомагистралей

ПОРЯДОК
выплаты ежемесячной надбавки к окладу
(должностному окладу) за выслугу лет работникам учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящим Порядком определяется установление ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) работникам учреждения.

1.2. При исчислении стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Порядком, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

1.3. Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется на основании трудовой книжки, военного билета, справки военного комиссариата и иных документов соответствующих органов, архивных учреждений, установленных законодательством Российской Федерации.

1.4. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

1.5. Периоды работы, которые были включены в установленном порядке в стаж для установления надбавки работникам учреждения до вступления в силу настоящего Порядка, сохраняются.

2. Размер надбавки за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы, дающем право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к окладу
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

3.1. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды:

работы в данном учреждении;

работы на предприятиях, в учреждениях и организациях дорожного хозяйства и строительства всех организационно-правовых форм и форм собственности;

военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы в государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образования и высшего профессионального образования, если работник до поступления на обучение работал на предприятиях, в учреждениях и организациях дорожного хозяйства и строительства всех организационно-правовых форм и форм собственности и после окончания учебы возвратился на работу в течение трех месяцев, не считая времени переезда;

нахождения в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы.

3.2. В стаж работы, дающий право работнику на установление процентной надбавки, в порядке исключения, могут быть зачислены другие периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Решение о зачете в стаж работы иных периодов принимается комиссией по установлению стажа, созданной в учреждении.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается исходя из должностного оклада и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

5. Порядок установления надбавки за выслугу лет

5.1. Установление надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

5.2. Состав комиссии учреждения по установлению трудового стажа из числа работников учреждения утверждается руководителем учреждения.

5.3. Решение комиссии учреждения по установлению трудового стажа оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

6. Заключительные положения

6.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

6.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для установления надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

