



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 января 2016 г. № 29-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», в целях совершенствования оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием», повышения материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых государственных услуг Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием».

2. Государственным бюджетным и автономным учреждениям Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием» разработать положения об оплате труда работников государственных учреждений в соответствии с данным Примерным положением и утвердить в установленном порядке.

3. Департаменту экономического развития Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Признать утратившими силу:

постановления администрации Брянской области:

от 8 июня 2012 года № 510 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Агентство по сопровождению инвестиционных проектов»;

от 9 июня 2012 года № 515 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения «Брянский областной бизнес-инкубатор»;

от 10 июля 2012 года № 620 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения «Брянский гарантийный фонд»;

от 2 ноября 2012 года № 1016 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения «Брянский гарантийный фонд»;

от 6 ноября 2012 года № 1018 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Агентство по сопровождению инвестиционных проектов»;

от 6 ноября 2012 года № 1019 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения «Брянский областной бизнес-инкубатор»;

постановления Правительства Брянской области:

от 2 декабря 2013 года № 671-п «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Агентство по сопровождению инвестиционных проектов»;

от 2 декабря 2013 года № 681-п «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения «Брянский областной бизнес-инкубатор».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Кобозева М.С.



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 22 января 2016г. № 29-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных
учреждений Брянской области по виду экономической деятельности
«Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита;
консультирование по вопросам коммерческой деятельности
и управления предприятием»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол № 11, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Положение направлено на:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника для достижения высокого качества результатов деятельности учреждения;

установление зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и результатов его труда;

повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием» (далее – учреждений).

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.5. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств, предусмотренных на выплаты по окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области. При формировании годового фонда оплаты труда учреждения предусматриваются следующие выплаты (в расчете на год):

должностные оклады – в размере 12;

надбавка за выслугу лет – в размере до 3 должностных окладов;

премия за образцовое выполнение государственного задания – в размере 6 должностных окладов;

премия по итогам работы за отчетный период – в размере до 3 должностных окладов.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

изменения штатных расписаний;

существенных изменений условий труда;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

поступления дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в пределах средств субсидий, поступающих в установленном порядке государственным учреждениям из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.8. Структура и штатное расписание учреждения разрабатываются в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание и положение об оплате труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения и согласовываются с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников (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 и должности.

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

1.13. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

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 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. Если должности служащих не включены в ПКГ, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Положение об оплате труда работников учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждения согласно разделам 3, 4 настоящего Примерного положения.

2.5. В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учёта других выплат, доплат и надбавок.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

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

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

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном (не менее чем в двойном) размере:

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

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

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

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

3.5. Оклад (должностной оклад), рассчитанный за час работы, определяется путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от продолжительности рабочей недели в часах.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации к качественному труду работников учреждения и поощрения за результаты труда.

Виды, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.2. Работникам учреждения могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

премия за образцовое выполнение государственного задания;
надбавка за выслугу лет;
премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
надбавка за наличие ученой степени.

4.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на определенный срок (месяц) в размере до 20 % оклада (должностного оклада) в зависимости от результатов оценки интенсивности труда по показателям (критериям), утвержденным:

для руководителя учреждения – приказом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.2.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей и поставленных задач в размере до 50 % должностного оклада.

Премия за образцовое выполнение государственного задания выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ, которая осуществляется:

для руководителя учреждения – на основании критериев оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденных приказом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утвержденных локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.2.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в порядке, определенном в приложении 2 к настоящему Примерному положению, и выплачивается ежемесячно.

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

Порядок и условия премирования устанавливается:

для руководителя учреждения – приказом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

При премировании учитываются:

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;

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

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий и т.д.

Премии по итогам работы за отчетный период выплачиваются в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда) и максимальным размером не ограничиваются.

4.2.5. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень, при условии соответствия ученой степени направлению трудовой (профессиональной) деятельности непосредственно по занимаемой должности, использования в работе полученных знаний и опыта.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере:

кандидатам наук – 20 % должностного оклада;

докторам наук – 30 % должностного оклада.

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за отчетный период утверждается:

для руководителя учреждения – приказом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

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

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

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

Критериями для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения являются штатная численность работников и доля средств от внебюджетной деятельности в общем объеме финансового обеспечения деятельности учреждения.

В зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения разделяются на 4 группы:

Штатная численность, ед.	Доля средств от внебюджетной деятельности в общем объеме финансового обеспечения, %	
	до 50	50 и более
до 30	I группа	II группа
30 и более	III группа	IV группа

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений:

Группы учреждений	Должностной оклад, рублей
I	17330
II	18736,7
III	21000
IV	22406,7

Решение об отнесении учреждения к определенной группе/об изменении группы учреждения принимается учредителем по результатам работы за предыдущий отчетный период (год).

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 % ниже оклада руководителя учреждения.

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

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются 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.

5.7. 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 государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа государственной 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.

Предельный уровень соотношения в зависимости от группы учреждений по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы учреждений	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I	3
II	3,5
III	4
IV	4,5

6. Вопросы, не относящиеся к оплате труда

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи.

Порядок и условия осуществления выплат определяется коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного 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 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием»

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационный уровень ПКГ	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	6500
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, юрисконсульт, инженер-программист, документовед, экономист, специалист по кадрам, менеджер, экономист по материально-техническому снабжению, специалист по маркетингу	9500
2 квалификационный уровень	бухгалтер II категории, юрисконсульт II категории, инженер-программист II категории, документовед II категории, экономист II категории, специалист по кадрам II категории, менеджер II категории, экономист по материально-техническому снабжению II категории, специалист по маркетингу II категории	10500

3 квалификационный уровень	документовед I категории, бухгалтер I категории, юрисконсульт I категории, инженер-программист I категории, экономист I категории, специалист по кадрам I категории, менеджер I категории, экономист по материально-техническому снабжению I категории, специалист по маркетингу I категории	11500
----------------------------	--	-------

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
Начальник отдела приема заявителей	14000
Начальник отдела обработки и выдачи документов	14000
Начальник информационно-аналитического отдела	14000
Начальник отдела инвестиционной политики и развития государственно-частного партнерства	14000

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, уборщик территорий	6500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	7000



Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием»

ПОРЯДОК

установления 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

2.1. 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 3 лет	5
От 3 до 8 лет	10
От 8 до 13 лет	15
От 13 до 18 лет	20
От 18 до 23 лет	25
Свыше 23 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 по виду экономической деятельности «Деятельность в области права, бухгалтерского учета и аудита; консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления предприятием»;

военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

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, 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 трудового 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 формируется из работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

5.3. Решение комиссии учреждения по установлению трудового стажа оформляется протоколом заседания комиссии и подписывается всеми ее членами.

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.

