



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 февраля 2016 г. № 70-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг в области лесоводства

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 Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг в области лесоводства.
2. Управлению лесами Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Брянской области в области лесоводства.
3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Резунова А.Г.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 5 февраля 2016 г. № 70-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений
в сфере предоставления услуг в области лесоводства Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере предоставления услуг в области лесоводства Брянской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12, 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.

На основании настоящего Положения разрабатываются системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность в сфере предоставления услуг в области лесоводства (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

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

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих и утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением лесами Брянской области.

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

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

1.8. 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.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих 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 работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Размеры окладов работников определяются в локальных нормативных актах учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов, содержащихся в настоящем Положении.

2.1.2. Минимальные размеры окладов работников общепромышленных должностей, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ, квалификационный уровень ПКГ	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	кассир, секретарь	3900
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	диспетчер, техник	4450
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, техник II категории	5080
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, техник I категории	5620
4 квалификационный уровень	механик, мастер участка по деревообработке	6250
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, документовед, бухгалтер, экономист, инженер, программист, юрисконсульт	7200
2 квалификационный уровень	документовед II категории, инженер I категории, бухгалтер II категории, экономист II категории, программист	7850

	II категории, юрист II категории	
3 квалификационный уровень	документовед I категории, инженер I категории, бухгалтер I категории, экономист I категории, программист I категории, юрист I категории	8500
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий инженер	9000
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера	9500
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	10000

2.1.3. Минимальные размеры окладов работников лесного хозяйства, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей (профессий) работников лесного хозяйства»:

ПКГ, квалификационный уровень ПКГ	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня		
3 квалификационный уровень	лесник I категории	6150
4 квалификационный уровень	начальник пожарно-химической станции	6500
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	мастер леса	6850

2.1.4. Размеры окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ:

Наименование должности	Минимальный размер оклада, руб.
Начальник участка (III группа оплаты труда)	6800

Начальник участка (II группа оплаты труда)	7100
Начальник участка (I группа оплаты труда)	7500
Начальник общего отдела	10000

2.1.5. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

Разряд работ по ЕТКС	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	3900
2 разряд	4400
3 разряд	4900
4 разряд	5450
5 разряд	5950
6 разряд	6450

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время.

2.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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.

2.2.2. Доплата за работу в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 40 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления установленного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.2.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для работников учреждений в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области.

2.2.5. Перечень выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Брянской области, утвержденным постановлением Правительства Брянской области от 10.04.2015 № 150-п.

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

не менее 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;

не менее 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.

2.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем 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.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Брянской области, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 10.04.2015 № 150-п, в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности в отношении каждого работника, а также конкретный размер выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели и критерии оценки деятельности руководителя устанавливаются локальным нормативным актом исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. Премия за высокие результаты работы устанавливается единовременно (разовые премии) при награждении работников почетными грамотами и объявлении благодарности, получении государственных и ведомственных наград, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии фонда оплаты труда в размерах:

отмеченным наградами Федерального агентства лесного хозяйства – 1500 рублей;

отмеченным наградами Губернатора Брянской области, Брянской областной Думы и главного федерального инспектора по Брянской области – 1200 рублей;

отмеченным наградами управления лесами Брянской области – 1000 рублей.

2.3.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий; участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения).

2.3.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно за эффективное использование бюджетных средств, профессионализм и оперативность в решении вопросов, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, своевременное и качественное выполнение мероприятий государственного задания, установленной отчетности.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работникам в размере до 50 % оклада (должностного оклада), выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ, которая осуществляется:

для руководителя – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения, локальным нормативным актом учредителя;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества и устанавливается:

руководителю – приказом учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

2.3.4. Надбавка за наличие присвоенных в установленном порядке званий устанавливается работникам имеющим звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации» и другие почетные звания Российской Федерации», в размере 20 % должностного оклада.

Надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

2.3.5. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень, при условии соответствия ученой степени направлению трудовой (профессиональной) деятельности непосредственно по занимаемой должности и использования в работе полученных знаний и опыта, в размере 35 % должностного оклада.

При наличии у работника двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

2.3.6. Надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников учреждений им могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год (далее – премия), что предусматривается в положениях по оплате труда работников учреждений.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения 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 течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Премирование работников производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников, в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду заработной платы. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки деятельности учреждений в целом исполнительным органом власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, 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 с учетом

масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерием определения масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения является списочная численность работников.

Размер оклада руководителя учреждения в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения:

I группа: списочная численность (человек) до 200 – 17000 рублей;

II группа: списочная численность (человек) свыше 200 – 18000 рублей.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами Брянской области.

3.5. Выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с пунктами 2.2, 2.3 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности деятельности учреждения учредителем.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения для установления стимулирующих выплат руководителю утверждаются локальным нормативным актом учредителя и конкретизируются в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

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

3.8. Осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения производится на основании локального нормативного акта учредителя с учетом результатов оценки деятельности учреждения по утвержденным критериям и целевым показателям эффективности деятельности с учетом мнения представительного органа работников.

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.

Пределный 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 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	Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I группа	5
II группа	4

4. Заключительные положения

4.1. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным договором.

Обязательным является выдача работникам в письменном виде расчетных листков, в которых работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи).

Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.



Приложение
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
бюджетных учреждений Брянской
области в сфере предоставления
услуг в области лесоводства

П О Р Я Д О К
установления ежемесячной надбавки к должностному окладу
за выслугу лет работникам государственных бюджетных учреждений
Брянской области в сфере предоставления услуг в области лесоводства

1. Общие положения

1.1. Настоящим Порядком определяется порядок установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) работникам государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг в области лесоводства.

1.2. При исчислении стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, 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, дающих право на получение надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

1.5. Периоды работы, которые были включены в установленном порядке в стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет работникам государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг в области лесоводства, до вступления в силу настоящего Положения сохраняются.

2. Размер надбавки за выслугу лет

2.1. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к должностному окладу
--	---

от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	25

2.2. Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников в месяце, следующем за месяцем, в котором истекает соответствующий минимальный стаж работы.

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

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

периоды работы на предприятиях, в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм и форм собственности;

периоды военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации), если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм и форм собственности и возвратился на работу в них в течение трех месяцев после окончания военной службы, не считая времени переезда;

периоды 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 лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм и форм собственности и после окончания учебы возвратился на работу в течение трех месяцев, не считая времени переезда;

периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с предприятиями, организациями и учреждениями лесного хозяйства;

время работы женщин при временном переводе их в связи с беременностью или кормлением грудного ребенка на предприятиях и в организации лесного хозяйства и лесной промышленности;

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

4. Порядок установления надбавки за выслугу лет

4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и выплачивается ежемесячно.

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

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

4.4. Состав комиссии учреждения по установлению трудового стажа утверждается руководителем учреждения. В состав комиссии обязательно включается работник кадровой службы.

4.5. Решение комиссии учреждения по установлению трудового стажа оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывается всеми членами комиссии.

5. Заключительные положения

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

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

