



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24 июля 2017 г. № 340-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников государ-
ственных автономных и бюджетных
учреждений сферы кадастровой оценки
Брянской области

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» Правительство
Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда
работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы
кадастровой оценки Брянской области.

2. Управлению имущественных отношений Брянской области совмест-
но с управлением государственной службы по труду и занятости населения
Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты
труда работников государственных учреждений сферы кадастровой оценки
Брянской области.

3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Пра-
вительства Брянской области в сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу после его официального опублико-
вания.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя
Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 24 июля 2017 г. № 340-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных
учреждений сферы кадастровой оценки Брянской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы кадастровой оценки Брянской области (далее – Положение учреждений) разработано 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» 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 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11.

1.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, настоящим Положением:

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.5. 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.

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

1.7. 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.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) работников учреждений.

2. 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 (профессии рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих и профессиям рабочих, 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.

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группами и квалификационным уровням:

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

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, архивариус, кассир	9150
2 квалификационный уровень	старший архивариус	9600
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	техник по инвентаризации строений и сооружений	10100
2 квалификационный уровень	заведующий архивом	10600
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, инженер-программист, инженер по инвентаризации строений и сооружений	11200
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11800
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12395
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «ведущий»	13300
5 квалификационный уровень	зам. главного бухгалтера	18000
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела	20000

3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	20800
----------------------------	--	-------

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 июня 2008 года № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников геологии и разведки недр»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников геологии и разведки недр третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	геодезист	9515

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

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня		
1 квалификационный уровень	инженер-проектировщик	11200
4 квалификационный уровень	главный инженер проекта	20000

2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Должности служащих, не отнесенные к квалификационным группам	Размер должностного оклада, руб.
Техник-обмерщик	8650
Специалист-консультант, инженер-сметчик	10100
Ведущий специалист-консультант	11000

Инженер-изыскатель, специалист по охране труда, кадастровый инженер	11200
Помощник оценщика	13300
Кадастровый-оценщик, руководитель группы полевых работ, руководитель группы камеральных работ	15000
Начальник группы по аналитике информационной базы кадастровой стоимости объектов недвижимости, начальник группы по определению и корректировке кадастровой стоимости объектов недвижимости, начальник группы по рассмотрению обращений граждан	17000
Заместитель заведующего отделением, начальник отдела кадастровых работ, начальник отдела технической инвентаризации строений и сооружений, начальник отдела кадастровых работ, начальник отдела инженерно-геодезических изысканий, начальник отдела приватизации жилья	18000
Начальник отдела кадастровой оценки, начальник отдела информационных технологий и телекоммуникаций	20000

2.5. Минимальные 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 квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов, руб.
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник, уборщик служебных помещений	5800
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	9150

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждения локальным нормативным актом учреждения, исходя из положений разделов 4, 5 настоящего Положения.

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

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

3.2. Размер должностного оклада руководителя 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 и доля средств от внебюджетной деятельности в общем объеме финансового обеспечения:

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 в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений	Должностной оклад, рублей
I группа	23000
II группа	29000
III группа	35000
IV группа	41000

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

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативно-правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и в зависимости от эффективности и результативности работы учреждения.

3.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы учреждений	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного учреждения и средней заработной платы работников учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения и средней заработной платы работников учреждения
I группа	3	2
II группа	4	3
III группа	5	4

IV группа	6	5
-----------	---	---

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждений исполнительный орган власти, осуществляющий в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Перечень выплат компенсационного характера, 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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 года № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям 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 итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) 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».

Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.3. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ 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.

4.3. Оплата сверхурочной работы работникам учреждения производится 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.5. 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.

5. Порядок и условия установления 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, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

5.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.6. Выплаты осуществляются из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и от приносящей доход деятельности.

5.7. Надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается локальным нормативным правовым актом учреждения, разработанным в соответствии с Порядком выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам учреждения, приведенным в приложении к настоящему Положению.

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

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.

5.9. Премия по итогам работы за соответствующий 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 соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При установлении порядка и размера премирования должны учитываться:

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; 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 своевременная сдача отчетности;

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

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

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.

6. Заключительные положения

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

Порядок и условия выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным правовым актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия и размер выплат социального характера в отношении руководителя учреждения принимает исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.



Приложение
к Примерному положению об оплате
труда государственных автономных и
бюджетных учреждений сферы
кадастровой оценки Брянской области

П О Р Я Д О К
установления выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу
за выслугу лет работникам государственных автономных и бюджетных
учреждений сферы кадастровой оценки Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящим Порядком определяется установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет (далее- надбавка за выслугу лет) работникам государственных автономных и бюджетных учреждений сферы кадастровой оценки Брянской области.

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

2. Размер надбавки за выслугу лет

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам производится ежемесячно, дифференцировано в зависимости от стажа работы в государственном бюджетном учреждении (далее – учреждение) в следующих размерах:

Стаж работы в учреждении, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет в процентах к должностному окладу
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 7 лет	15

От 7 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
От 15 лет и свыше	30

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

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

- работы в данном учреждении;
- работы на предприятиях, в учреждениях и организациях по виду экономической деятельности «Деятельность по технической инвентаризации недвижимого имущества»;
- военной срочной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации);
- нахождения в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- временного пребывания на пенсии по инвалидности;
- замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы.

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 о 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. При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет включается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. В данном случае, если у работника право на назначение надбавки наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от производства или учебы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и

производится соответствующий пересчет среднего заработка.

4.5. В случае изменения в течение месяца размера ежемесячной надбавки за выслугу лет выплата надбавки в ином размере осуществляется с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором у работника возникло право на изменение размера 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.

5.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

6. Заключительные положения

6.1. Ответственность за своевременность пересмотра размера надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

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

