



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 февраля 2016 г. № 68-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казённых учреждений сферы строительства Брянской области

В соответствии с 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 Положение об оплате труда работников государственных казённых учреждений сферы строительства Брянской области.
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 сферы строительства Брянской области.
3. Данное постановление вступает в силу после его официального опубликования.
4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».
5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Мокренко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 5 февраля 2016 г. № 68-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
сферы строительства Брянской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений сферы строительства Брянской области (далее – Положение) 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 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12.

1.2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений сферы строительства Брянской области (далее – учреждение);

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;

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

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 локальными нормативными актами учреждения 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 де-

кабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области».

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов 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) должностные оклады – в размере 12;

б) ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере 3,6 должностных окладов;

в) премия за качественное выполнение работ – в размере 4,8 должностных окладов;

г) премия по итогам работы за месяц (квартал, год) – в размере 3,8 должностных окладов.

1.8. Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, 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, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, конкретизируются в трудовых договорах 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 (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 квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кассир, секретарь, делопроизводитель	7500,0
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, диспетчер, инспектор по кадрам	8000,0
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, руководитель группы инвентаризации строений и сооружений	8500,0
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	9000,0
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное «ведущий»	10000,0
5 квалификационный уровень	начальник гаража	14000,0
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер по комплектации оборудования, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе	14910,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15500,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер I категории, экономист I категории	16000,0

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий инженер-программист, ведущий экономист, ведущий инженер по надзору за строительством, ведущий инженер по комплектации оборудования	16400,0
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах	17895,0
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	начальник отдела капитального строительства, начальник финансового отдела	20870,0

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 квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов, руб.
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня		
1 квалификационный уровень	инженер-проектировщик	14910,0

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

Должности служащих, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Размеры должностных окладов, руб.
Инженер-сметчик	14910,0
Ведущий инженер-сметчик, ведущий инженер проектировщик	16400,0
Заместитель начальника отдела	19380,0

Начальник финансово-экономического отдела, начальник отдела юридического сопровождения и кадрового обеспечения, начальник отдела сопровождения разработки проектно-сметной документации, начальник отдела закупок и комплектации, начальник сметного отдела, начальник административно-хозяйственного отдела, начальник отдела незавершенного строительства	20870,0
---	---------

4. 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, рублей
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, сторож, стропальщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5520,0
2 квалификационный уровень	старший стропальщик, старший электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9230,0
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	11930,0

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

3. 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:

Критерии особенностей деятельности, значимости и масштаба управления	Должностной оклад (рублей)	Группа учреждений
Годовой объем бюджетных инвестиций до 1 млрд. рублей	34000,0	I
Годовой объем бюджетных инвестиций от 1 до 2 млрд. рублей	42000,0	II
Годовой объем бюджетных инвестиций свыше 2 млрд. рублей	50000,0	III

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

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

3.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения, исходя из положений раздела 4 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения, исходя из положений раздела 5 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 руководителя учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на 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:

Группа учреждения	Уровень соотношения
I	4
II	5
III	6

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. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

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.

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), 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 объема дополнительной работы.

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.

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.

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 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 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 правовой акт учреждения.

5.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается локальным нормативным правовым актом учреждения, разработанным в соответствии с порядком выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам учреждения, приведенным в приложении к настоящему Положению.

5.4.3. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам учреждения ежемесячно в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности каждого работника. Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя. Целевые показатели эффективности деятельности работников, размер, порядок и условия выплаты премии работникам учреждения определяются локальным нормативным правовым 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 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения. Решение о премировании 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).

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 выплаты премии необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу 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.

6. Заключительные положения

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

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым 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
сферы строительства Брянской области

П О Р Я Д О К
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 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 установление надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

1.5. Периоды работы, которые были включены в установленном порядке в стаж для установления ежемесячной надбавки работникам учреждения, до вступления в силу 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 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 строительной отрасли 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 строительной отрасли 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 подписывается всеми членами 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.

